

Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za sociologiju

Diplomski rad

**Analiza praksi zapošljavanja diplomiranih studenata sociologije Filozofskog
fakulteta u Zagrebu**

Student: Luka Bulian

Mentor: Dr. sc. Kruno Kardov

Komentor: Dr. sc. Dragan Bagić

Zagreb, 21.09.2015.

Sadržaj

1. Uvod	4
2. Pregled teorija i istraživanja zapošljivosti.....	6
2.1. Ljudski kapital i signalizacija	6
2.1.1. Znanje i vještine	7
2.1.1.1. Generičke vještine.....	8
2.1.1.2. Specifične vještine i znanja.....	12
2.1.1.3. Akademski kredencijali i radno iskustvo	14
2.1.2. Socijalni kapital, veze i umrežavanje.....	16
3. Zapošljivost sociologa	19
3.1. Prakse zapošljavanja diplomiranih sociologa	19
3.2. Utjecaj ljudskog i socijalnog kapitala na zapošljivost	20
4. Makroekonomsko okruženje	22
5. Političko i zakonodavno okruženje.....	25
6. Operacionalizacija	29
6.1. Zajednička pitanja.....	29
6.1.1. Generičke vještine.....	29
6.1.2. Specifična znanja i vještine.....	29
6.1.3. Akademski kredencijali.....	29
6.2. Specifična pitanja.....	30
6.2.1. Diplomanti	30
6.2.1.1. OP – Opći Podaci.....	30
6.2.1.2. RITP – Radno Iskustvo i Traženje Posla	31
6.2.1.3. Izvori informacija.....	31
6.2.2. Poslodavci	32
6.2.2.1. Prakse screeninga i zapošljavanja	32
6.2.2.2. Važnost iskustva i diplome	32
6.3. Populacija i uzorkovanje.....	32
6.3.1. Diplomanti	32
6.3.2. Poslodavci	33
7. Rezultati istraživanja.....	35
7.1. Opći podaci o uzorku sociologa.....	35
7.2. Karijerni putevi sociologa.....	36
7.2.1. Izvori informacija.....	38

7.2.2.	Mjesta zaposlenja, zadaci na poslu i vrste ugovora o radu	41
7.2.2.1.	Posao za vrijeme studija.....	41
7.2.2.2.	Prvi posao nakon studija	42
7.2.2.3.	Sadašnji posao.....	46
7.3.	Poslodavci	50
7.3.1.	Metode zapošljavanja i selekcije.....	50
7.3.2.	Očekivane vještine	52
7.3.2.1.	Prenosive vještine	53
7.3.2.2.	Specifične vještine i specifična znanja.....	55
7.3.3.	Akademski kredencijali.....	56
7.3.4.	Stavovi o diplomiranim sociolozima i kredencijalizam.....	59
7.4.	Diplomirani sociolozi.....	60
7.4.1.	Kompetencije i akademski kredencijali diplomiranih sociologa	60
7.4.1.1.	Prenosive vještine	60
7.4.1.2.	Specifične vještine	62
7.4.1.3.	Specifična znanja	63
7.4.1.4.	Akademski kredencijali.....	64
8.	Ograničenja istraživanja	66
9.	Zaključak.....	67
	Sažetak	70
	Summary.....	70
	Literatura.....	71
	Dodatak.....	75

1. Uvod

Visoka zaposlenost jedan je od važnijih ekonomskih preuvjeta za kvalitetno funkcioniranje društva, a istraživanje radne snage te kvalitetna alokacija ljudskih potencijala jedan su od kvalitetnijih instrumenata za postizanje idealnog cilja pune zaposlenosti.

Državna istraživanja zaposlenosti i nezaposlenosti nerijetko idu onkraj prikupljanja generalnih demografskih podataka aktivnog i (ne)zaposlenog stanovništva, pružajući ograničeni uvid u njihove specifične karakteristike, znanja i vještine, a nikakav uvid u karakteristike koje bi trebali razvijati u svrhu povećanja zapošljivosti, odnosno kvalitetnijeg zadovoljavanja potreba tržišta rada. Zapošljivost, na taj način, ostaje nedovoljno istraжена karakteristika koju se najčešće opisuje pojmovima „visokog obrazovanja“ i „radnog iskustva“.

Međutim, kod pojedinaca kojima radno iskustvo nedostaje, primjerice nedavno diplomiranih studenata, visoko obrazovanje je (uz znanja i vještine stečene kroz studij) nerijetko jedini dokaz radne sposobnosti kojim mogu konkurirati na tržištu rada. Naravno, neki su studiji pritom puno uspješniji u alokaciji vlastitih studenata na kvalitetna radna mjesta; društvene se znanosti rijetko nalaze među njima.

Sociologija je, kao jedna od slabije definiranih društvenih znanosti, pritom posebno ranjiva; znanja i vještine njezinih studenata slabo su prepoznata u djelatnostima izvan srednjoškolskog i visokog obrazovanja te znanstvenih instituta, u zadnjih je nekoliko godina, uslijed ekonomske recesije, zapošljavanje u takvim državnim institutima dodatno otežano. Poznavanje potreba tržišta rada, najčešćih područja zapošljavanja sociologa te mišljenja tržišta rada o njima početna je točka u povećavanju njihove zapošljivosti. Ovaj rad posvećen je upravo istraživanju takvih podataka.

U radu se pristupa fenomenu ulaska na tržište rada diplomiranih studenata sociologije s Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Promatrajući strukturu zaposlenosti diplomiranih sociologa od 2010. do 2014. godine te ispitujući njihov način pristupa tržištu rada te zahtjeve poslodavaca na istom, pokušavaju se prikazati najčešće prakse u konkuriranju za zaposlenjem, kao i najčešće prakse selekcije prikladnih kandidata.

Pretpostavlja se da u konkuriranju na tržištu rada sociolozi poslodavcima, kroz slanje životopisa i predstavljanje na selekcijskim intervjuima, pokušavaju prikazati svoje

sposobnosti koje dijelimo na specifična sociološka znanja, specifične i prenosive vještine, te razne akademske i profesionalne kredencijale.

Osnovni cilj rada je ispitati ulogu koju navedene sposobnosti imaju u brzini zapošljavanja na domaćem uzorku diplomiranih sociologa, dodajući znanja, vještine i ostale kredencijale koji se nisu koristili u inozemnim istraživanjima. Dodatni je cilj ispitati u kojoj mjeri studij sociologije pri Filozofskom fakultetu u Zagrebu priprema sociologe za njihova buduća zaposlenja, koja su stečena znanja i vještine sociologa najkorisnija u obavljanju poslovnih zadataka te za koja znanja smatraju da im nedostaju za kvalitetno obavljanje istih.

Konačno, pregledom radnih mjesta po sektorima i poljima djelatnosti, nastojimo odrediti u kojem periodu studija sociolozi najčešće započinju svoje karijere, u kojim poslovnim sektorima te, konačno, kakvi su njihovi karijerni putevi.

2. Pregled teorija i istraživanja zapošljivosti

Recentna istraživanja definiraju zapošljivost kao *set karakteristika, vještina i znanja koja su sudionicima na tržištu rada potrebna za efikasno obavljanje posla* (CBI, 2007.:11). Iako navedena, relativno neodređena definicija dopušta konceptualizaciju zapošljivosti na razne načine, većina se autora koncentrirala na istraživanje generičkih (prenosivih) vještina, djelomično ili u potpunosti zanemarujući elemente koje „spletu zapošljivosti“ nude teorije ljudskog kapitala i signalizacije te društvenog i kulturnog kapitala. Takva uža konceptualizacija, iako prigodna za istraživanje (po znanstvenom polju) heterogenih skupina, ograničava samu definiciju na generičke vještine poput komunikacijskih vještina, pismenosti (numeričke, informatičke i literarne), sposobnosti donošenja odluka i sličnih. Cilj ovog istraživanja nalazi se u uključivanju zanemarenih indikatora kako bi se zapošljivost diplomanata sociologije izmjerila holističkim pristupom. U svrhu ostvarenja navedenog cilja, zapošljivost se mjeri kroz elemente ljudskog kapitala i signalizacijske teorije (specifična znanja i vještine, generička znanja, akademski kredencijali te radno iskustvo) i društvenog kapitala (umreženost i veze), dok se indikatori socioekonomskog statusa koriste za strukturalnu klarifikaciju.

2.1. Ljudski kapital i signalizacija

Otkad je Gary Becker prvi put ponudio teorijsku i empirijsku analizu ulaganja u ljudski kapital¹, koncept ulaganja u obrazovanje, edukaciju i treninge u svrhu povećanja poslovne produktivnosti postao je gotovo neizbježan paragraf u većini istraživanja posvećenima visokom obrazovanju i tržištu rada. Definirajući ulaganje u ljudski kapital kao usavršavanje generičkih i specifičnih vještina kroz posao, obrazovanje, informiranje o poslovnim mogućnostima te emocionalno i fizičko zdravlje (Becker, 1993.:30-54) Becker predstavlja ljudski kapital kao jedan od glavnih utjecaja u objašnjavanju produktivnosti, opće zapošljivosti i visine plaća pojedinaca. Međutim, kako je ljudski kapital od samog početka relativno nejasno definiran koncept, uz Beckerov pristup postoje i mnogi drugi. Dok Han i suradnici (2008.:4-5) nude više od 30 različitih definicija raznih autora, Acemoglu i Autor (2011.:4-5) pokušavaju ih grupirati prema predstavnicima u Beckerov, Gardenerov, Schultz/Nelson-Phelpsov, Bowles-Gintisov, te Spenceov pristup. Prema autorima, prve se tri perspektive preklapaju u tome što ljudski kapital vide kao cijenjeni komoditet na tržištu, budući da povećava produktivnost (profit)

¹ Sam koncept ima puno dužu povijest, pri čemu ga Adam Smith spominje i obrađuje davne 1776.

poduzeća, dok Bowles-Gintisova perspektiva ljudski kapital vidi kao „sposobnost rada u organizacijama“, odnosno izvršavanje naredbi i poštivanje hijerarhije, a Spenceova smatra kako se mjerljive karakteristike ljudskog kapitala nagrađuju pod pretpostavkom korelacije s drugim karakteristikama vezanim uz produktivnost.

Spenceov pristup signalizacije, uz komplementarni Stiglitzev pristup screeninga, nudi konceptualizaciju koja se od ostalih pristupa razlikuje do te mjere da ih neki autori (Bidwell, prema Bills, 2003. te Kjelland, 2008.) vide kao sukobljene u objašnjavanju utjecaja obrazovanja (dijela ljudskog kapitala) na produktivnost i visinu plaća. Po Kjellandu (2008.:70), dok teorija ljudskog kapitala smatra da pojedinci kroz godine obrazovanja stječu vještine i znanja koja povećavaju produktivnosti, teorija signalizacije tvrdi da su navedene vještine prisutne u pojedincima neovisno o formalno završenom obrazovanju te da isto služi samo kao dokaz o vještinama, na tragu kredencijalističkih teorija. Međutim, postoje i autori (Bills, 2003.) koji navedene teorije vide kao komplementarne ljudskom kapitalu, što je pozicija koju će zagovarati i ovaj rad. Naime, dok se teorije signalizacije bave načinom na koje osobe u potrazi za poslom prezentiraju sebe kao sposobne kandidate², a screening teorije načinom na koji poslodavci odabiru (potencijalne) zaposlenike, zajedničko su im obilježje upravo vrste signala koje se pokušava poslati/pronaći u tržištu nepotpunih informacija. Točnije, dok se teorije ljudskog kapitala bave načinom na koji ga pojedinci stječu, teorije signalizacije i screeninga obrađuju način na koji se ljudski kapital signalizira u potrazi za zaposlenjem. Navedene signale ćemo, za potrebe ovog istraživanja, definirati kao znanja, vještine, akademske kredencijale i radno iskustvo.

2.1.1. Znanje i vještine

Dok su definicije znanja i vještina relativno stabilne u djelima raznih autora te u recentnim istraživanjima, način na koji se iste dijele nešto je manje homogen. Znanje se u literaturi definira kao „skup organiziranih informacija koje posjeduje neki pojedinac ili, zbirno, neka grupa pojedinaca ili cjelokupna kultura“ (Šverko, 2011.:3), a vještine kao visoki stupanj ostvarenog proceduralnog znanja koji se očituje u brzom i preciznom izvođenju nekog složenog slijeda naučenih radnji (Šverko, 2011.:4). Dok Šverko znanje naknadno dijeli na deklarativno i proceduralno, a vještine na psihomotoričke i intelektualne, Hrvatski kvalifikacijski okvir nudi sličnu, ali širu podjelu. Takvim

² Slično Goffmanovoj (1971.) teoriji upravljanju impresijama ili Markusovoj i Nuriusovoj (1986.) teoriji o mogućem ja.

pristupom autori znanje dijele na činjeničko i teorijsko, a vještine na spoznajne, psihomotoričke i (što nedostaje Šverkovoj sistematizaciji, a nosi važnu sociološku komponentnu) socijalne vještine (Dželalija et al. 2009.:17).

Činjeničko znanje razlikuje se od teorijskog po tome da, dok prvo označava samo raspolaganje informacijama, potonje označava sposobnost njihovog teorijskog povezivanja.

Same vještine predstavljaju sposobnost implementacije stečenih znanja pa tako spoznajne vještine označavaju sposobnost logičkog i kreativnog razmišljanja, psihomotoričke i fizičku spretnost, upotrebu metoda, instrumenata, alata i materijala; dok one socijalne predstavljaju sposobnost razvijanja i održavanja međuljudskih interakcija (Dželalija et al. 2009.:18).

Korak prema mjerljivijim konceptima vještina vraća nas Beckerovom razmatranju ulaganja u ljudski kapital. U teorijskoj analizi ulaganja u ljudski kapital Becker opisuje utjecaj koji trening ima na produktivnost radnika. Sam trening dijeli na dvije vrste koje pak rezultiraju dvjema vrstama vještina: generičkim i specifičnim. Glavna razlika između dvije vrste treninga je njihova korisnost, odnosno povećanje produktivnosti radnika do koje vode stečene vještine. Na taj način generički trening osposobljava radnike u vještinama koje su (jednako) korisne u većini poduzeća, uključujući i poduzeće u kojem se trening izvršava; dok specifičan trening osposobljava radnike u vještinama koje su korisne isključivo (ili su korisnije) poduzeću u kojem se trening izvršava (Becker, 1962.:12-17). Konačno, iako Becker vještine opisuje putem primjera zaposlenih pojedinaca, u ovom ih se istraživanju neće koristiti na taj način već će se iste prikazati kroz prizmu zapošljivosti.

2.1.1.1. Generičke vještine

Dok u recentnim istraživanjima postoji relativno slaganje oko samog pojma zapošljivosti, takvu razinu homogenosti nije moguće pronaći u operacionalizaciji generičkih vještina koje ju čine. U izvješću Lowdena i suradnika nalazi se povećani popis naziva koji se koriste za grupiranje zapošljivih vještina poput: „jezgrovitih, ključnih, čistih, prenosivih, esencijalnih, funkcionalnih, generičkih, poduzetničkih, te vještina za život“ (Lowden et al., 2011.:5), dok je isti popis moguće širiti svakim novim istraživanjem, a García-Aracil

i Van der Velden (2008.:225), nakon detaljne revizije literature zaključuju kako ne postoji slaganje oko klasifikacije generičkih vještina³ te kako ekonomska teorija ne nudi nikakvu jasnu kategorizaciju. Međutim, operacionalom kaosu zapošljivosti tu nije kraj; dok je sam naziv grupa zapošljivih vještina manje bitan, nekoherentnost (uz mnoga preklapanja) možemo naći i u samim indikatorima zapošljivosti koji variraju od akademskih signala poput vrste i razine završenog studija, reputacije fakulteta, brzine završetka studija i prosjeka ocjena; pa sve do poslovnog iskustva, specifičnih i generičkih znanja, broja jezika koje se razumije pa i osobnih karakteristika poput sklonosti prema učenju i usavršavanju, stavovima prema poduzeću ili organizaciji, posjedovanju poslovne etike, odgovornosti, kreativnosti i sličnim.

S obzirom na to da je u raznim istraživanjima zbroj takvih indikatora veći od 50, u tablici 1 nudimo popis onih najčešće ispitivanih.

Grupiranje indikatora u smislene domene razlikuje se među istraživanjima bez pretjeranih konceptualnih opravdanja, no García-Aracil i Van der Velden (2008.:226) su pokušali doskočiti tom problemu. Koristeći podatke iz CHEERS⁴ istraživanja te provodeći faktorsku analizu na njihovim 32 indikatora zapošljivosti, zaključuju kako se isti grupiraju u 6 faktora koja objašnjavaju sveukupno 50,6% varijance.

Dok Cronbach alpha svih zadržanih faktora varira od 0.72 do 0.77, određeni faktori objašnjavaju puno veći postotak varijance od ostalih. Na taj način, faktor posvećen indikatorima organiziranosti objašnjava 27.6%, specijalizaciji 6.1%, metodologiji 5.7%, generičkim vještinama 4.4%, participaciji 3.6% te socio-emocionalnim karakteristikama 3.2%. Pri tumačenju faktora važno je napomenuti kako se svaki od njih sastoji od generičkih vještina, budući da je nelogično tvrditi da su vještine „rada bez nadzora“ iz faktora organiziranosti, „informatička pismenost“ iz faktora metodologije ili pak „planiranje, koordinacija i organizacija“ iz faktora participacije išta manje generalne od onih „kritičkog razmišljanja“ ili „pismenosti“ iz faktora generičkih vještina. S time na umu, smatramo primjerenim da se indikatori koji čine sve faktore izuzev

³ García-Aracil i Van der Velden ih nazivaju „kompetencijama ljudskog kapitala“, no iz korištene definicije „talentata, vještina i sposobnosti koje pridonose povećanju produktivnosti“ (García-Aracil i Van der Velden, 2008.:219) jasno je kako je to sinonim za generičke vještine.

⁴ Careers after Higher Education – A European Study, istraživanje provedeno na više od 36.000 diplomanata u 11 Europskih zemalja koje je ispitivalo povezanost posjedovanih kompetencija u vrijeme završetka studija s visinom plaće i zadovoljstvom poslom.

specijalizacijskog tretiraju kao generičke vještine po njihovoj definiciji primjenjivosti na većem broju poslova.

Dodatno, potrebno je osvrnuti se na faktor specijalizacije kojeg čine samo dva indikatora: teorijsko znanje specifično struci i metodološko znanje specifično struci. S obzirom na to da je CHEERS istraživanje provedeno na mješovitom uzorku visokoobrazovanih pojedinaca (bez obzira na njihovu struku ili usmjerenje) izostanak specifičnijih indikatora teorijskih i metodoloških znanja je razumljiva, no ovom istraživanju neprimjerena simplifikacija.

Konačno, generičkim vještinama u ovom istraživanju smatramo vještine koje se, po Beckerovoj definiciji, mogu koristiti u većem broju poslova te ih mjerimo kroz kombinaciju indikatora iz raznih istraživanja (Tablica 1) uz manje modifikacije⁵ i dodatke koje smatramo prikladnima za suvremeno tržište rada Republike Hrvatske.

⁵ Stavljajući veći naglasak na informatičku pismenost, te dodajući sposobnost pisanja projektnih prijedloga.

Tablica 1 Pregled generičkih vještina u raznim istraživanjima

AUTORI	Σ	Hamburg et al. (2013.) str. 23 i 50	Lowden et al. (2011.) str. 12	Gallup Org. (2010.) str. 25	Saunders i Zuzel (2010.) str. 9	Archer i Davison (2008.) str. 7	García i Van der Velden (2008.) str. 223	CBI (2007) str. 12	Yorke i Knight (2006.) str. 8	Greatbach i Murphy (2004.) str. 8	Grayson (2001.) str. 14	Tefft i Harris (1992.) str. 54	Watts i Johnson III (1982.) str. 191	Stemnet (s.a.)
INDIKATORI														
Numerička pismenost / Statistika	10		x	x	x	x		x	x	x	x		x	x
Rješavanje problema / Donošenje odluka	10		x	x	x	x	x	x	x	x		x		x
Informatička pismenost	9		x	x	x		x	x		x	x	x	x	
Komunikacijske sposobnosti	9		x	x		x	x	x	x	x		x		x
Planiranje i organizacija	9	x		x	x	x	x		x	x	x			x
Poslovna osviještenost	9	x			x	x	x	x	x	x	x	x		
Timski rad	9		x	x	x	x	x	x	x	x				x
Pismenost	9		x	x	x	x	x	x	x			x	x	
Analitičko promišljanje i sposobnosti	6			x		x	x		x	x			x	
Sposobnost rada bez nadzora	6		x		x		x	x	x			x		
Menadžment i sposobnost vođenja	5		x		x		x					x	x	
Prilagodljivost	5			x	x		x		x					x
Proaktivnost	5				x		x		x				x	x
Sklonost učenju i usavršavanju	5				x	x	x		x	x				
Širok spektar znanja	4	x			x		x						x	
Pregovaračke sposobnosti	4				x		x		x					x
Samouvjerenost / Asertivnost / Odlučnost	4				x	x	x		x					
Sposobnost rada pod pritiskom	4				x		x		x					x
Emocionalna inteligencija / Tolerancija	4					x	x		x					x
Upravljanje vremenom	4				x		x		x		x			

2.1.1.2. Specifične vještine i znanja

Znanja i vještine specifične sociolozima teško je definirati kao „specifična struci“. Čak i kad Američko udruženje sociologa razlaže vještine specifične sociolozima (ASA, prema Appalachian State University, 2014.) zapravo piše o generalnim vještinama⁶. Bilo to iz razloga što metodologiju dijele s raznim ostalim društvenim znanostima ili zbog reputacije „slobodno lebdeće inteligencije“ koju sociolozi uživaju kao društveni znanstvenici široke struke, činjenica ostaje da sociolozi završetkom studija ne posjeduju vještine koje bi ih značajno razlikovale od ostalih društvenih znanstvenika.

Dodatni otegotni faktor u definiranju specifičnih vještina sociologa je slabo (ili široko) definirana struka i područje zapošljavanja. Dok vodič kroz diplomski sveučilišni studij sociologije Odsjeka za sociologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu navodi kako su diplomirani sociolozi osposobljeni za rad u strukovnim srednjim školama i gimnazijama, ustanovama visokog obrazovanja, znanstveno-istraživačkim institutima, državnoj upravi, kulturi, izdavaštvu, medijima, nevladinim organizacijama i gospodarstvu (Filozofski Fakultet, 2013.), mnoga druga sveučilišta⁷ nude, iako specifičnije definirane, jednako opsežne mogućnosti zapošljavanja.

Uzimajući u obzir široki spektar mogućnosti zapošljavanja izvjesno je da su vještine koje diplomirani sociolozi stječu mahom generičke prirode, što onemogućava korištenje Beckerove definicije specifičnih vještina. Umjesto navedene, za potrebe ovog istraživanja, kao sociolozima specifične vještine definirat ćemo one vještine (visoki stupanj ostvarenog proceduralnog znanja) koje su studenti sociologije izvježbali, ili trebali/mogli izvježbati kroz petogodišnji studij.

Specifične vještine koje studenti sociologije mogu razviti kroz studij, pregledom dostupnih nastavnih programa preddiplomskih i diplomskih studija od 2008.-2014. akademske godine (Grafikon 1) te uvidom u ponuđene kolegije, mogu se svrstati u tri skupine: teorijske (u prosjeku čine 60% ukupne ponude kolegija), metodologijske (u

⁶ ASA ih naziva „funkcionalnim vještinama“ nabrajajući komunikacijske vještine, interpersonalne vještine, sposobnosti vođenja, analitičke vještine, poznavanje statistike i izrade istraživanja, informatička pismenost, međukulturalno razumijevanje i osjećaj za posao.

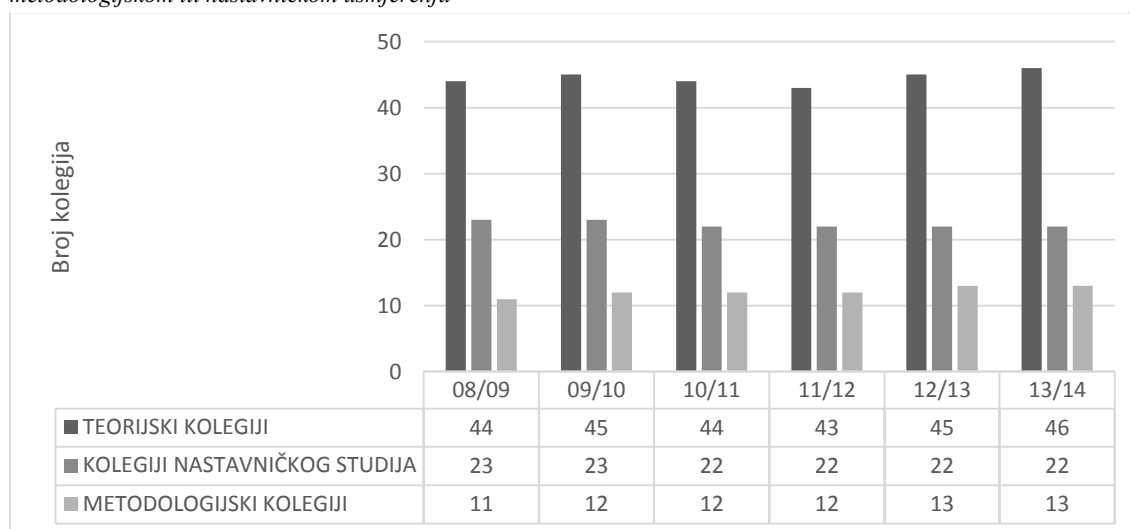
⁷ University of Tennessee, University of Oregon, University of Notre Dame, University College of Los Angeles, University College of DePaul, University of Sheffield, i London School of Economics.

prosijeku čine 15% ukupne ponude kolegija) te nastavničke⁸ (u prosjeku čine 25% ukupne ponude kolegija)⁹.

Teorijskim vještinama, držeći se definicije znanja Hrvatskog kvalifikacijskog okvira, smatramo činjenično i teorijsko poznavanje koncepata iz pojedinih socioloških područja, odnosno teorijskih kolegija koji su se izvodili na Odsjeku u periodu od 2008.-2014. Osim znanja iz posebnih socioloških disciplina, teorijskim vještinama pridružujemo i dio nastavnčkih, poput poznavanja metodike nastave obrađene kroz istoimeni kolegij na nastavničkom diplomskom studiju.

Metodologijskim vještinama smatramo poznavanje metodologije društvenih znanosti, sposobnost osmišljavanja i provedbe istraživanja te sposobnost vođenja nastave. Slično teorijskim, prve dvije vrste vještina mogle su se steći kroz razne metodološke kolegije na preddiplomskom i diplomskom studiju sociologije, dok je sposobnost vođenja nastave vještina specifična studentima nastavničkog diplomskog studija, a stečena kroz praktični rad.

Grafikon 1 Pregled kolegija izvedenih od 2008.-2014. godine na Odsjeku prema njihovom teorijskom, metodologijskom ili nastavničkom usmjerenju



Izvor: arhiva nastavnih programa Odsjeka za sociologiju i Centra za obrazovanje nastavnika, FFZG u vremenskom periodu od 2008. do 2014. godine, obrada autora.

⁸ Odnosno vještine stečene na kolegijima izvedenim u sklopu diplomskog nastavničkog studija sociologije, od 2010. izvedeni u Centru za obrazovanje nastavnika FF-a.

⁹ Kolegije se podijelilo na teorijske, metodološke i nastavničke ovisno o njihovom naglasku na određene aspekte u sklopu nastave. Na taj način su svi kolegiji iz Centra za obrazovanje nastavnika svrstani u nastavničke, svi kolegiji u kojima je fokus metodologija i obrada podataka svrstani su u metodološke dok su ostali, iako su ponekad imali metodološku notu (primjerice u sklopu nastave iz kolegija sociologija spolnosti u akademskoj godini 2011./2012. studenti su imali zadatak provesti i istraživanje), zbog njihovog naglaska na teoriju su svrstani u teorijske kolegije.

2.1.1.3. Akademski kredencijali i radno iskustvo

Istraživanja zapošljivosti visoko obrazovanih pojedinaca nerijetko počivaju na teorijama kredencijalizacije. Zaključak koji, pregledom raznih istraživanja, nudi Matković (2011.:25-26): „Temeljna je postavka kredencijalista kako poslodavci ne traže od zaposlenika određenu razinu obrazovanja zbog vrijednosti njegova sadržaja, nego stoga što dijele opća društvena vjerovanja o prikladnosti određene razine obrazovanja za određeni posao“, prikazuje nam konceptualne ishode kredencijalističkih teorija kao teorija kulturne reprodukcije i socijalne stratifikacije putem obrazovnog statusa¹⁰.

Dok je takav pogled na visoko obrazovanje, s obzirom na pretpostavku velikog utjecaja posjedovanja diplome na mogućnost (kvalitetnog) zapošljavanja, izrazito važan za pristup zapošljivosti iz strukturalne perspektive, suvremeno stanje tržišta rada dovodi ga u pitanje. Naime, dok je pretpostavka kredencijalističkih teorija o lakšem zapošljavanju „akademski verificiranih“ pojedinaca vjerojatna do razine u kojoj će diplomirani pojedinac dobiti bolje plaćeni posao od nediplomiranog, zanemarivanje radnog iskustva u navedenoj jednadžbi zapošljivosti navodi na zaključak da je diploma ključan (ako ne i jedini) uvjet zapošljavanja. Trenutačno stanje na hrvatskom tržištu rada, u kojem postoji 628 nezaposlenih sociologa¹¹, pokazuje koliko takav stav nije u potpunosti neadekvatan. Konačno, iako je kredencijalizacija, u spektru teorija kulturne reprodukcije važan pojam u istraživanju zapošljivosti, zbog specifične populacije ovog istraživanja, ograničene na diplomirane sociologe¹², smatramo ga važnim strukturalnim ograničenjem s izrazito niskom vrijednošću objašnjavanja tranzicije iz studija u poslovnu sferu. Naime, promatrajući ga sa stajališta teorija signalizacije, kredencijalizam nudi impuls koji se zadržava na izrazito općoj razini „posjedovanja diplome“ koja služi više kao zadovoljavanje pravnih uvjeta zapošljavanja no kao općeprihvaćeni dokaz osposobljenosti pojedinaca. Točnije, dok se diploma predstavlja kao nužan uvjet za zapošljavanje na određenim pozicijama, očekuje se da, po ekonomskim pretpostavkama ponude i potražnje, sve veća ponuda diplomanata na tržištu rada negativno utječe na konkurentsku prednost koju je taj signal nekada nosio. Iako visoko obrazovani pojedinci i dalje lakše dolaze do zaposlenja od onih niže obrazovanih (OECD, 2014.:114-117), fokus ovog istraživanja nije usporedba zapošljivosti tih dviju skupina, već usporedba

¹⁰ Slično Bourdieovu pristupu kulturnom kapitalu (Bourdieu, 1986.).

¹¹ Podaci dostupni na statistika.hzz.hr, prikaz podataka po „Zanimanje (Zanimanje – skupine sadrži sociolog), Godina – Mjesec“, kraj 2014. godine.

¹² Odnosno sociologe s minimalno mag. soc. stupnjem obrazovanja.

relativne zapošljivosti diplomiranih sociologa. S time na umu, potrebno je ispitati indikatore koji dodatno osnažuju signal intelektualnih sposobnosti koje posjedovanje diplome šalje, točnije, ponuditi odgovore na pitanje „Po čemu se razlikujete od ostalih kandidata?“ koje će poslodavac postaviti kad mu se na razgovor za posao prijavi petero svježe diplomiranih sociologa. Pojam kredencijala na taj način širimo od pukog „posjedovanja diplome“ kako bismo uključili širi spektar akademskih i radnih kredencijala koji, svaki na svoj način, utječu na zapošljivost diplomanata.

Nekolicina istraživanja (Grayson, 2001., Pattison et al., 2013., Hamburg et al., 2013.) kao dodatne signale navodi prosjek ocjena, pri čemu zaključci o njegovoj važnosti variraju od pozitivnog utjecaja na vjerojatnost zaposlenja, prestiž radnog mjesta i visinu plaće, do beskorisnog indikatora kojeg sam Google ne traži od potencijalnih zaposlenika (Bryant, 2013.). Uz ocjene, signali koji se često spominju su radno iskustvo, odrađena stručna praksa te studij u inozemstvu (Adams, 2012., Gallup Organization, 2010., Hamburg et al., 2013.). Dok je u raznim istraživanjima radno iskustvo prikazano kao neupitno važan signal, studij u inozemstvu, slično prosjeku ocjena, varira po svojem utjecaju na zapošljivost.

Konačno, dok su navedeni signali akademskih kredencijala (onkraj same diplome) i radnog iskustva ispitani u raznim istraživanjima, smatramo da takva, relativno siromašna baza signala, ne prikazuje dosljedno sva iskustva i postignuća studenata za vrijeme njihovog visokog obrazovanja. Točnije, držeći da je cilj akademskih kredencijala i radnog iskustva (ili radnih kredencijala) prikazati studente kao sposobne kandidate s određenim (koliko god ograničenim) radnim iskustvom, ne smatramo opravdanim zanemariti razne studentske i izvannastavne aktivnosti u koje su isti bili uključeni. S time na umu kredencijalizaciji uspjeha studenata dodajemo i sljedeće signale: volontiranje, nagrade i priznanja stečena tijekom studija, involviranost u studentske udruge, objavljeni članci i provedena istraživanja te sudjelovanje u predavanjima u statusu demonstratora.

Iako je navedene signale moguće grupirati na razne načine, privremeno ih grupiramo u 5 domena: Nastavničke kompetencije, Akademska uspješnost, Akademsko-istraživačke kompetencije, Akademsko-društvena involviranost te Potvrde radnog iskustva, o kojima će biti više riječi u operacionalizaciji istraživanja.

2.1.2. Socijalni kapital, veze i umrežavanje

U svijetu hiperprodukcije visoko obrazovanih pojedinaca, posjedovanje ranije spomenutih vještina i kvalifikacija prestaje biti dovoljan uvjet za zapošljavanje. Čak i uvažavajući efekt akademskih kredencijala pa i impresija koje ranije radno iskustvo daje o njihovim sposobnostima, diplomanti sociologije nerijetko će se naći u situaciji u kojoj imaju malo (ako išta) poslovnog iskustva vezanog uz struku te diplomu koja ne služi kao element diversifikacije radi strukture studija koja studentima dopušta „krojenje modula po mjeri“. Drugim riječima, s obzirom na organizaciju diplomskog studija sociologije pri Filozofskom fakultetu u Zagrebu na način da su svi kolegiji izbornog karaktera, većina se diplomanata sociologije uključuje u tržište rada sa znanjima i vještinama koje su toliko dispartne da ih poslodavci nisu u stanju vrednovati na standardizirani način ili, točnije, ne mogu procijeniti što diploma sociologije (glavni kredencijal) predstavlja u generalnom smislu.

Dok smo navedena znanja, vještine i kredencijale, kao i njihov utjecaj na vjerojatnost, brzinu zapošljavanja razložili u prijašnjim dijelovima rada, cilj ovog dijela je objasniti ulogu koju razni izvori informacija imaju u tom procesu.

U promatranju kolanja informacija o potencijalnom zaposlenju, socijalni kapital prezentira se kao neizbježna postaja.

Otkad ga je Bourdieu prvi službeno definirao, socijalni kapital je postao predmet mnogih teoretiziranja i istraživanja zapošljivosti. Međutim, slično kao i s ostalim teorijama obrađenim u ovom radu, socijalni kapital nije prošao bez konceptualnog račvanja i dispartnih korištenja. Na taj način mnogi pregledi teorija identificiraju dvije ili tri struje vezane uz socijalni kapital, najčešće povezane s konceptualnim razlikama između Bourdieuovog, Putmanovog i Colemanovog pristupa (Portes, 1998., Siisiäinen, 2000. i Gauntlett, 2011.). Naime, dok su navedene struje složne oko uloge socijalnog kapitala kao skupa realnih ili potencijalnih resursa koji su dostupni pojedincu (ili društvu) kroz njegovanje društvenih mreža; koristi, uloge i izvori socijalnog kapitala se bitno razlikuju. Primjerice, dok Bourdieu nudi ekskluzivističku viziju socijalnog kapitala, čija je glavna funkcija onemogućavanje ulaska u „elitne krugove“ onima koji ga nemaju (Gauntlett, 2011.:2) i omogućavanje korištenja resursa vlastitih društvenih mreža u svrhu ekonomskog i statusnog probitka onima koji ga imaju (Siisiäinen, 2000.:12), predstavljajući ga kao kapital individua; Putnam i Coleman prezentiraju ga kao širu i

društveno korisniju vrstu kapitala. U njihovim razmatranjima, socijalni kapital nije isključivo instrument kojeg društvene elite mogu koristiti u ekonomske svrhe već je svojevrsni rezultat prosocijalnog ponašanja¹³ osoba u određenom društvu (Gauntlett, 2011.:3-6). Na taj način, socijalni kapital je, po Putnamu i Colemanu konstrukt tvoren od moralnih odgovornosti i normi, društvenih vrijednosti (posebice povjerenja) i društvenih mreža (posebice dobrovoljnih udruživanja) (Siisiäinen, 2000.:2 i Gauntlett, 2011.:4-5) koji služi poticanju društvene kohezije i razvoju ljudskog kapitala na društvenoj razini (za razliku od Bourdieuove individualističke).

Promatrajući različite pristupe socijalnom kapitalu, Portes (1998.:9) nudi tri osnovne funkcije istog u obliku socijalne kontrole, izvora obiteljske podrške te izvora koristi kroz izvanobiteljske mreže¹⁴. Dok su prve dvije funkcije manje interesantne za potrebe ovog rada, treća je od ključne važnosti.

Istraživanje socijalnog kapitala fokusirajući se isključivo na društvene mreže česta je pojava u sociološkim i ekonomskim radovima. Među takvim istraživanjima, snaga veza između pojedinaca, društveni i profesionalni status koji isti uživaju u različitim društvenim mrežama (Lin, 1999.), gustoća i različitost članstava, razina demokratskog funkcioniranja i razina veza s drugim grupama (Grootaert et al. 2004.) samo su neki od istraživanih indikatora. Kako bi ispitivanje navedenih faktora bilo nepotrebno zahtjevan zadatak za ovaj rad, socijalni kapital ćemo promatrati iz perspektive njegova stvaranja (kroz sklonost umrežavanju) i iz pojednostavljene slike mreža kao izvora informacija (kroz veze i strukturalne praznine).

Iako teorijski slično, umrežavanje se razlikuje od socijalnog kapitala po tome što je kod umrežavanja u fokusu sam čin, dok je kod socijalnog kapitala fokus na karakteristikama i svojstvima stvorenih društvenih mreža (Wolff et al., 2008.:105). Definicije umrežavanja razlikuju se od autora do autora¹⁵, no ono što im je zajedničko je ulaganje, u obliku stvaranja i održavanja interpersonalnih odnosa, s ciljem poslovnog uspjeha.

Wolff i suradnici navode kako se kroz umrežavanje stvaraju dvije vrste resursa te ih dijele na primarne i sekundarne, pri čemu primarne resurse čine *savjetovanje u obavljanju zadataka i strateške informacije* (informacije o stanju u pojedinim organizacijama poput

¹³ Prosocijalnog, a ne altruističnog jer dopuštaju mogućnost postojanja koristi za pojedince koji se pridržavaju društvenih normi i moralnih obaveza.

¹⁴ Nadalje „društvene mreže“.

¹⁵ Vidi Wolff et al., 2008.:104, tablica 1

ciljeva i strategija), a vezani su uz napredovanje na poslu; dok sekundarne resurse čine *uspjeh, vidljivost i moć*. Uspjeh se mjeri kroz objektivne (visina plaće i broj napredovanja) i subjektivne (samoprocjena zadovoljstva radnim mjestom) karakteristike, moć kroz „sposobnost utjecanja na druge kroz vlastite mreže“ (Wolff et al., 2008.:110), a vidljivost kroz količinu i raznolikost kontakata.

Kao izrazito korisno u mjerenju umrežavanja predstavlja se istraživanje Wolffa i Mosera (2008.:9) koji su, koristeći instrument od 44 čestice, samo umrežavanje razložili po usmjerenju na izvan organizacijsko i unutar organizacijsko, a po pristupu na izgradnju, održavanje i korištenje kontakata. Dok je ukupan instrument pretjerano velik da bi se uključio u ovo istraživanje, skala posvećena eksternoj izgradnji mreža (7 čestica, $\alpha = .82$) relativno bi lako mogla naći svoje mjesto u upitniku. Međutim, s obzirom na to da većina čestica te skale svoje indikatore nalazi u već predviđenim instrumentima, smatrat ćemo ju kvalitetnom konceptualnom validacijom.

Važnost veza najlakše je predočiti kroz radove Granovettera i Burt, odnosno, njihovih teorija snage slabih veza i strukturalnih praznina¹⁶. Oba autora, obrađujući zapošljivost, kreću od veza koje pojedinci stvaraju s drugima, pri čemu ih Granovetter (1973.:1361) dijeli na jake i slabe, ovisno o količini zajedno provedenog vremena, emocionalne intenzivnosti, razine intimnosti te međusobnih usluga koje karakteriziraju vezu. U vlastitom istraživanju, Granovetter zaključuje kako pojedinci lakše dolaze do informacija o novom (boljem) zaposlenju kroz veze koje su profesionalnog karaktera, slabog intenziteta i čiji su „lanci povezivanja“¹⁷ kraći (Granovetter, 1995.:93). Na taj se način pojedinci, preko mostova slabih veza sa svojim poznanicima, uključuju u društvenu mrežu čijim informacijama inače ne bi imali pristup. Burt u svojem radu (1992.) kritizira Granovetterov zaključak, navodeći kako je istina da se do korisnih informacija dolazi preko neredundantnih veza¹⁸, ali kako ključni faktor pritom nije jačina (ili slabost) veze već strukturalna praznina između čvorova društvenih mreža. Točnije, Burt (kao i Granovetter) smatra kako se do novih informacija dolazi zahvaljujući kontaktima s kojima imamo malo (idealtipski nijedno) zajedničkih poznanstava, neovisno o tome jesu li nam to bliski prijatelji, rodbina ili jednostavno poznanici (za razliku od Granovettera). Iako smatramo da je Burtov mehanizam strukturalnih praznina ispravniji od onog slabih

¹⁶ Eng.: Structural Holes: Neredundantan odnos između dva kontakta (Burt, 1992.:18)

¹⁷ Eng: Information Chains: Broj osoba koji dijele primatelja informacije od pošiljatelja.

¹⁸ Veze između pojedinaca koji nemaju zajednička poznanstva.

veza, istraživanje (ne)redundantnosti veza među pojedincima i praćenje informacija do njihovih izvora prezahtjevan je zadatak za ovaj rad. S time na umu, izvore informacija u potrazi za zaposlenjem ispitat ćemo putem akademskih i profesionalnih (prijatelji i poznanici s fakulteta i posla, poslodavci i profesori), društvenih (prijatelji i poznanici izvan fakulteta i posla te obitelj), formalnih (Zavod za zapošljavanje) i samoinicijativnih (slanje otvorenih molbi, samoinicijativni odlasci na intervju i raspitivanje na web stranicama) veza. Među navedenim izvorima informacija, utjecaj snage veza na uspješnost pri zapošljavanju usporedit će se između slabih (poznanici izvan fakulteta i poznanici s fakulteta) i jakih veza (prijatelji izvan fakulteta i prijatelji s fakulteta).

3. Zapošljivost sociologa

3.1. Prakse zapošljavanja diplomiranih sociologa

Ovaj dio istraživanja posvećen je ispitivanju načina na koje diplomanti dolaze do informacija o potencijalnom zaposlenju (kako koriste stvoreni socijalni kapital), koliko su dugo bili nezaposleni i koliko su poslova promijenili od završetka studija, pod kakvim su (ako jesu) trenutačno ugovorom zaposleni te u kojem sektoru i industriji, kolika im je trenutačna plaća, koliko su dugo tražili prvi posao, te jesu li radili za vrijeme studija i je li se išta promijenilo nakon diplome.

Smatramo da su odgovori na ovakva pitanja izrazito važni za razumijevanje slike koju tržište ima o sociološkoj struci, ocrtavanje najuspješnijih strategija u potrazi za poslom, te, konačno, mapiranje socioloških snaga na tržištu rada, odnosno prikazujući najčešća područja zapošljavanja diplomiranih sociologa, pružajući informacije kojima sva cijjenjena sveučilišta u inozemstvu raspolažu i grade kroz longitudinalna istraživanja.

3.2. Utjecaj ljudskog i socijalnog kapitala na zapošljivost

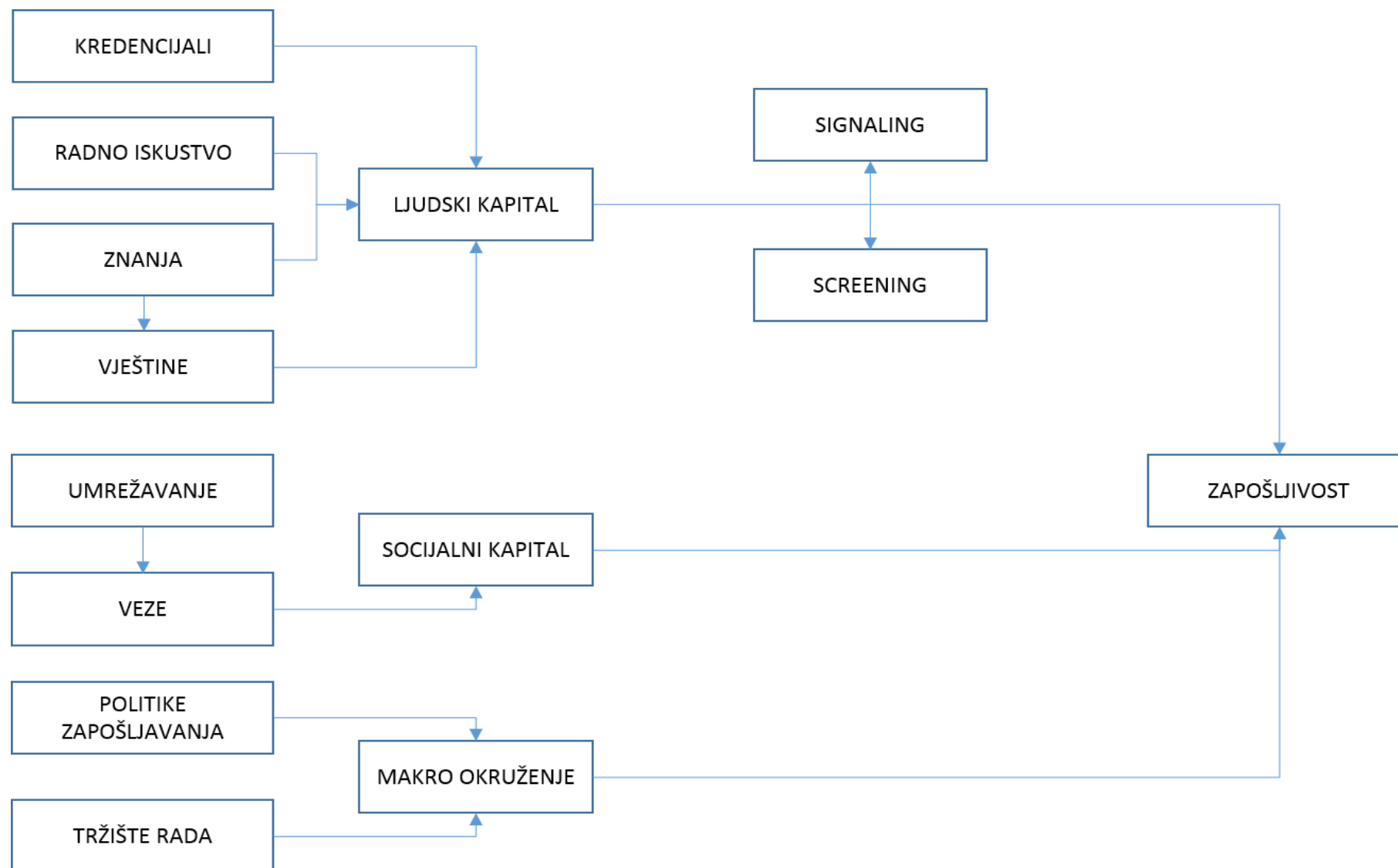
Ovaj dio posvećen je ispitivanju karakteristika zapošljivosti kojima diplomirani sociolozi raspolažu. Iako eksplorativne prirode (izrazito je malo istraživanja koja su se posvetila toj temi na sveobuhvatan način), istraživanje se ne nalazi u konceptualnom vakuumu. Razne teorije i istraživanja povezuju ljudski i socijalni kapital sa zapošljivošću, ne samo populacije mladih, već generalno radne populacije. Iako su mnoga istraživanja to radila na razne načine, a razni autori opisali kroz slične ili jako različite teorije, od svijih navedenih odabrali smo nekoliko, čije smo snage i slabosti pokušali prezentirati u prethodnim poglavljima. Uzevši u obzir vremenska i informacijska ograničenja ovog istraživanja, nije nam bilo moguće iskoristiti sve teorije u potpunosti, već smo iste ograničili na njihova izvediva i (ponekad) najinteresantnija obilježja, u nadi da će parcijalne informacije dobivene tim putem poslužiti barem identifikaciji obilježja koja se trebaju dublje istražiti.

Konačno, samu zapošljivost svodimo na strukturalne i individualne čimbenike. Dok strukturalnim čimbenicima smatramo trenutno ekonomsko stanje i političke mjere za poticanje zapošljavanja u Hrvatskoj (koja uvelike ograničavaju mogućnost kvalitetnog i brzog zapošljavanja), individualnim čimbenicima smatramo znanja, vještine, radno i akademsko iskustvo, te rad na umrežavanju i veze kojima je isto urodilo kroz formalno obrazovanje diplomanata.

Navedene čimbenike smatramo širim miksom zapošljivosti, a njihove međusobne povezanosti i mehanizme, za koje očekujemo da vode do zaposlenja, preglednosti radi, nudimo u konceptualnoj shemi (Slika 1).

Smatrajući kako važnost pojedinih aspekata ljudskog kapitala pri zapošljavanju ovisi o važnosti koju im pridaju sami poslodavci, iste smo mjerili na dvije različite populacije: diplomantima i poslodavcima. Jednaki (ili neposredno usporedivi) setovi pitanja o ljudskom kapitalu dati su na ispunjavanje diplomantima i njihovim poslodavcima.

Slika 1 Konceptualna shema miksa zapošljivosti



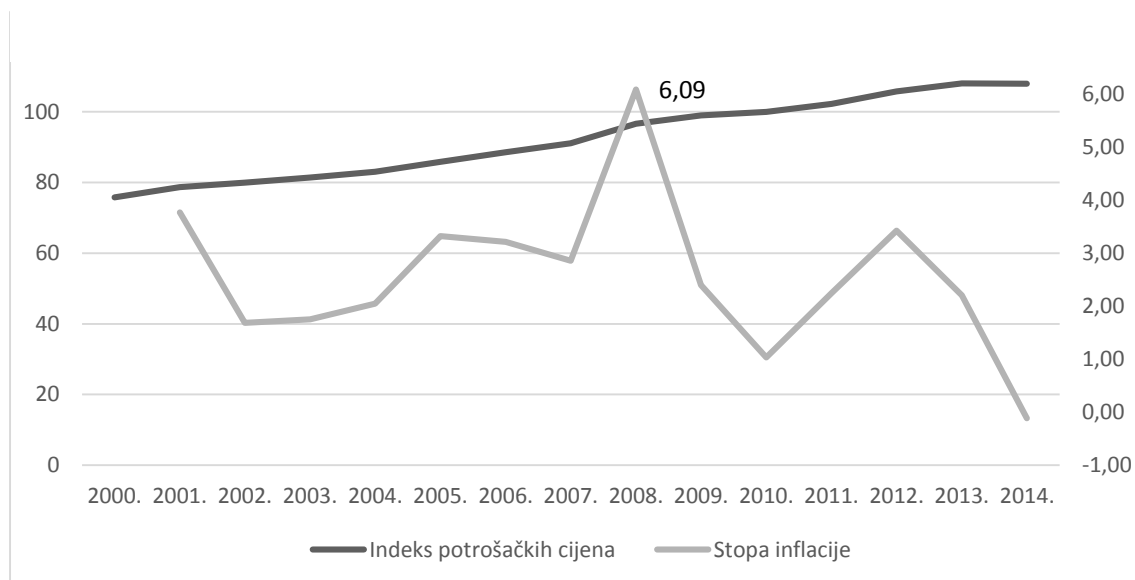
4. Makroekonomsko okruženje

Iz ekonomske perspektive, u periodima gospodarskog rasta, zapošljavanje je olakšano pogodnim makroekonomskim stanjem visoke razine i rasta proizvodnje (BDP), visoke zaposlenosti i niske nezaposlenosti te stabilnosti cijena (indeks potrošačkih cijena i stopa inflacije) zahvaljujući kojem će se i najrizičnije skupine radnika lakše zapošljavati i početi stjecati profesionalno iskustvo. Međutim, u periodima gospodarskog usporavanja, zapošljavanje teče otežano. Pad BDP-a uz nestabilnost ili rast indeksa potrošačkih cijena stvorit će nepovoljne uvjete na tržištu rada, stopa zaposlenosti će opadati, a broj nezaposlenih bit će sve veći.

Sličan ekonomski scenarij trenutačno je aktualan u Hrvatskoj; recesija, kao rezultat globalne ekonomske krize 2008. još uvijek je u tijeku, a većina indikatora gospodarskog rasta i dalje je nepovoljna.

Rast indeksa potrošačkih cijena, uz nestabilnu stopu inflacije koja je svoj vrhunac postigla 2008. (Grafikon 2), stvara nesigurnost u gospodarstvu kako za privatan, tako i za javni sektor.

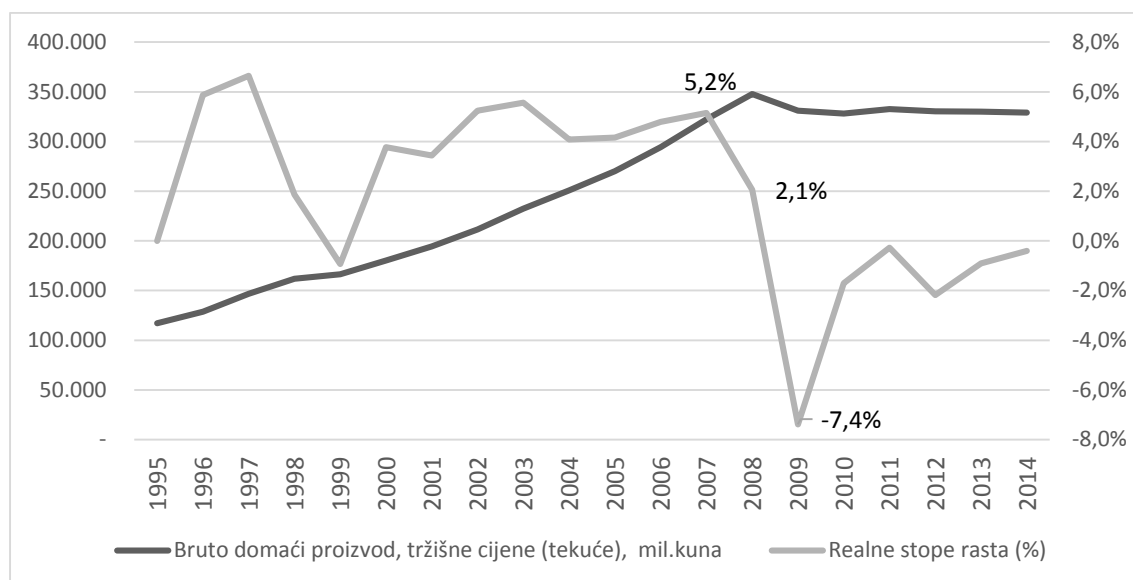
Grafikon 2 Indeks potrošačkih cijena i stopa inflacije



Naime, dok je niska stopa rasta inflacije povezana s razvojem gospodarstva, negativna inflacija se povezuje s razdobljima pada proizvodnje i rasta nezaposlenosti (Bruno i Easterly, 1998.).

Osim nestabilnosti cijena, jedan od problema domaćeg ekonomskog okruženja nalazi se i u realnoj stopi BDP-a (Grafikon 3). Trend rasta BDP-a, prekinut 2008. godine, još uvijek nije dosegao pretkrizne razine, dok je stopa rasta BDP-a, iako veća od one 2009. godine, negativna do predzadnjeg kvartala 2014. godine, a za prvi kvartal 2015. iznosi svega 0.5% (DZS, 2015.).

Grafikon 3 BDP i realna stopa rasta



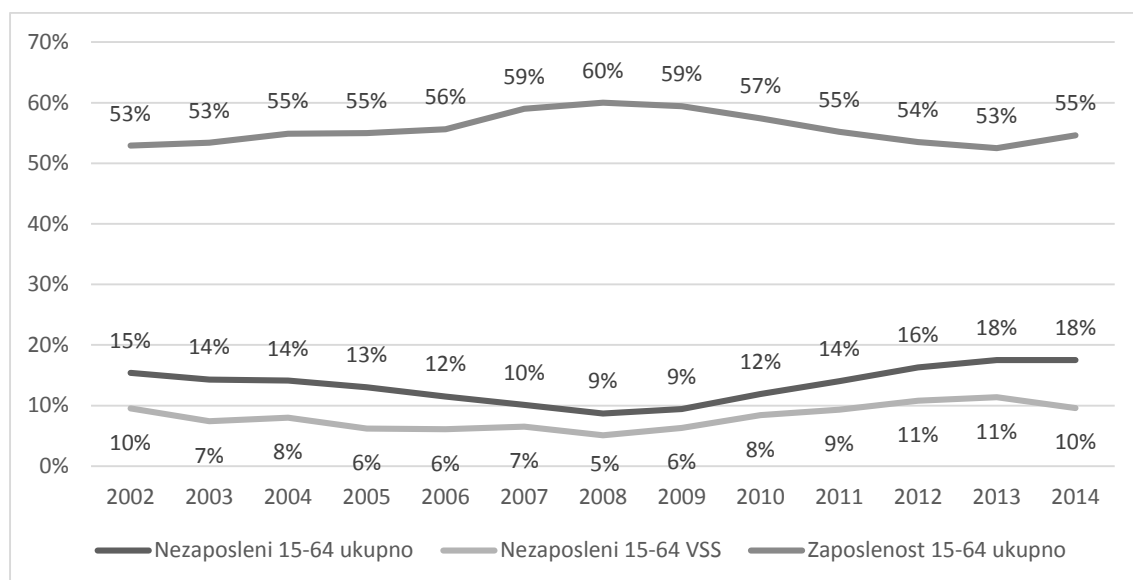
Prema Okunovom zakonu¹⁹ koji povezuje pad BDP-a s padom stope zaposlenosti, rast nezaposlenosti i pad zaposlenosti u Hrvatskoj nakon 2008. godine bili su očekivana pojava (Grafikon 4). Nakon 2008. godine zaposlenost je u konstantnom padu, a doseže vrhunac 2013. godine, kada je zaposleno svega 53% radno aktivnog stanovništva. Slična, ali obrnuta priča događa se s nezaposlenosti koja, s razine od 9% 2008. i 2009. godine, raste na 18% 2013. i 2014.

Međutim, iako su stope rasta nezaposlenosti puno niže za visoko obrazovane, obrazovanje je rijetko garancija zapošljavanja, posebice onda kada nije popraćeno poslovnim iskustvom. Grafikon 4 prikazuje stopu rasta nezaposlenosti mladih i visoko obrazovanih u dobi od 20-29 godina koja je značajno viša, ne samo od nezaposlenosti radno sposobne populacije, već i ukupne populacije visoko obrazovanih. Problematika visoke razine nezaposlenosti mladih i obrazovanih osoba posebno je vidljiva u dobnoj razredu 20-24 godine, koji uključuje osobe koje su upravo završile visokoškolsko obrazovanje i u tranziciji su prema tržištu rada, ograničenim poslovnim iskustvom.

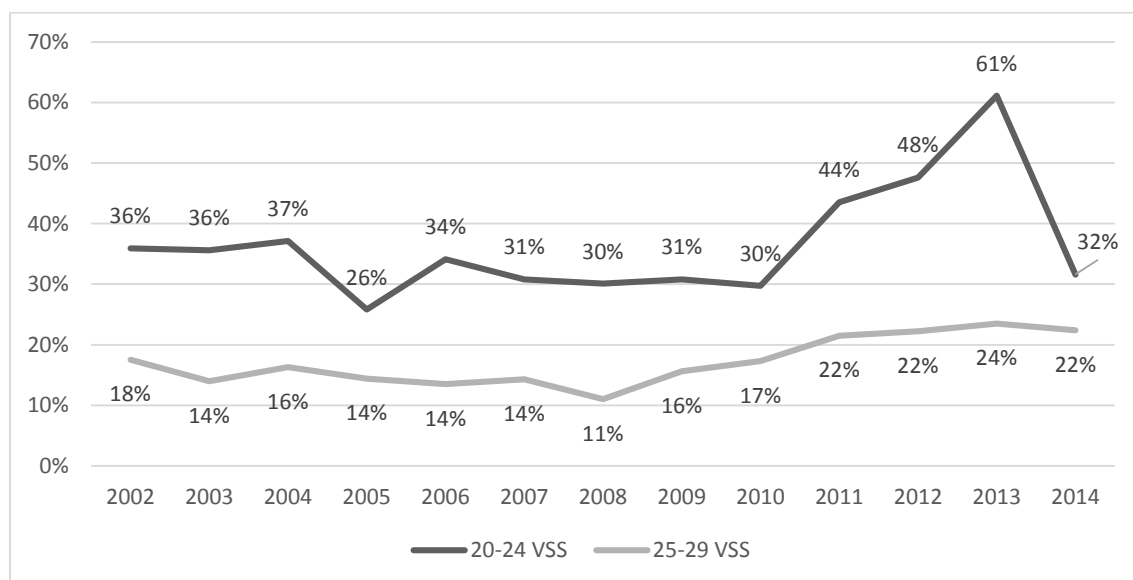
¹⁹ "Okunov zakon kaže da se na svakih 2% pada BDP-a u odnosu na potencijalni BDP stopa nezaposlenosti povećava za 1%" (Samuelson i Nordhaus, 2005.:653.)

Nakon 2008. godine, razina nezaposlenosti generacijske kohorte 20-24 raste (uz blagi pad 2010. godine), sve do vrhunca u 2013. godini kad je gotovo dvije trećine tog segmenta bilo nezaposleno. Iako visokoobrazovani mladi u dobi 25-29 godina prolaze znatno bolje od svojih mlađih kolega, počevši od 2008. godine njihova je nezaposlenost u prosjeku 6% viša od one ukupne (15-64 godina).

Grafikon 4 Stopa (ne)zaposlenosti po godinama i obrazovanju



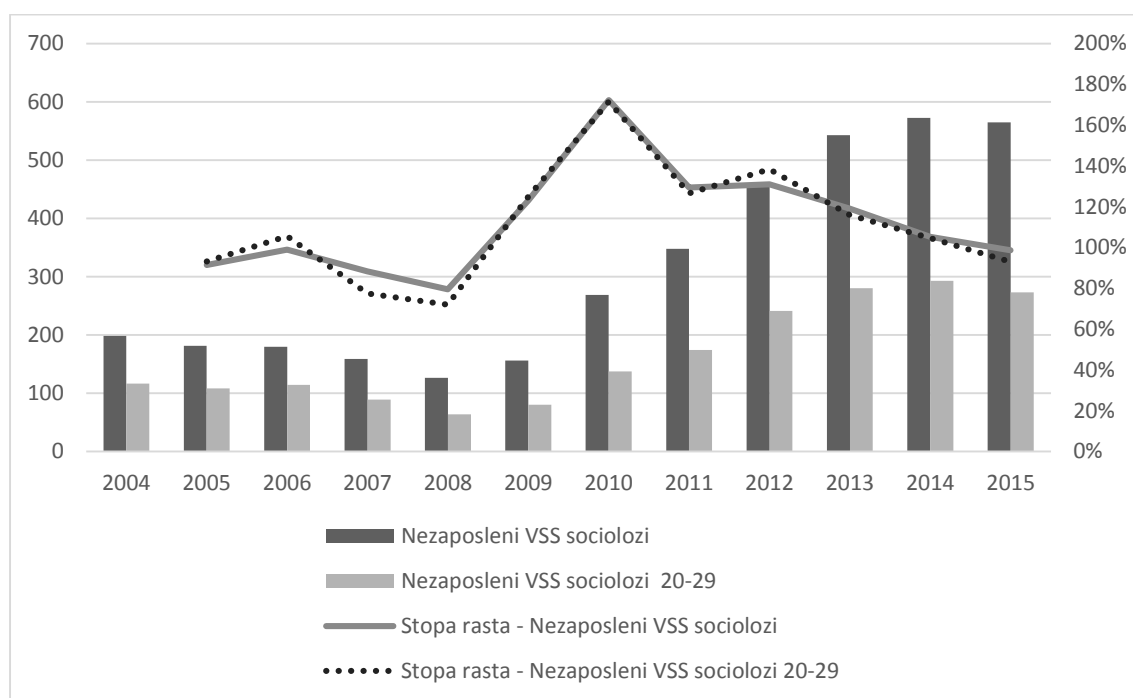
Grafikon 5 Stopa nezaposlenosti mladih i visoko obrazovanih u dobi od 20-29 godina



Konačno, koncentrirajući se na populaciju koja je u centru ovog istraživanja, Grafikon 6 nudi pregled ukupne nezaposlenosti²⁰ diplomiranih sociologa na hrvatskom tržištu rada.

²⁰ Postotak nezaposlenih sociologa nemoguće je izračunati s obzirom na nepostojanje podataka koji bi pratili ukupan broj diplomiranih sociologa u RH.

Grafikon 6 Ukupna nezaposlenost i stopa rasta nezaposlenosti sociologa



Rast nezaposlenih sociologa od 2010. godine može se tumačiti kroz već spomenuto disruptivno stanje na tržištu rada, budući da opći rast nezaposlenosti uslijed recesije nužno zahvaća i promatranu profesiju

Neovisno o razlogu povećanja broja nezaposlenih sociologa, činjenica je da se isti, u periodu od 2008. (kad je bio najniži) do 2014. (kad je bio najviši), povećao za 450%. Ono što je svakako zanimljivo primijetiti jest koliko je kretanje krivulje stope nezaposlenosti sociologa slično (obrnutim) kretanjima krivulje stope rasta BDP-a. Najveći pad stope BDP-a 2009. neposredno prethodi najvećem rastu nezaposlenosti sociologa, što vrijedi i za općeniti rast mladih (25-29) i visoko obrazovanih iz grafikona 5. Navedeni je podatak izrazito važan u kontekstualizaciji zapošljivosti, kako općenite, tako i zapošljivosti promatrane skupine budući da pokazuje kako zapošljivost nije determinirana isključivo znanjima i vještinama diplomanata već je pod utjecajem makroekonomskih prilika u određenoj državi u određenom vremenskom razdoblju.

5. Političko i zakonodavno okruženje

Unutar političkog i zakonodavnog okruženja Hrvatske, fokus interesa ovoga rada nalazimo u aktivnim politikama zapošljavanja (APZ), odnosno politikama koje su prvenstveno „namijenjene aktivaciji i zapošljavanju onih nezaposlenih (odnosno skupina nezaposlenih) koji imaju najviše poteškoća sa zapošljavanjem.“ (Matković, 2008.:187).

Takvi tipovi intervencija na tržištu rada dijele se na *usluge*, *potpore* te *mjere* (Eurostat, 2013.:7-8). **Usluge** se odnose na intervencije na tržištu rada kojima je primarna aktivnost povezana s potragom za poslom, pri čemu se, u pravilu, korisniku usluga status (ne)zaposlenosti ne mijenja. **Potpore** se odnose na direktna ili indirektna davanja korisnicima (najčešće nezaposlenima koji aktivno traže zaposlenje i prijevremeno umirovljenima) koji su nezaposleni ili u nepovoljnom položaju uslijed stanja na tržištu rada. Konačno, **mjere** se odnose na intervencije na tržištu rada čiji je primarni cilj promjena statusa (ne)zaposlenosti njihovih korisnika. Dodatno, mjerama se mogu smatrati i one intervencije koje, iako ne vode do promjene statusa zaposlenosti korisnika, zadovoljavaju barem jedan od sljedeća tri kriterija (Vlada RH, 2014.: 34):

- Aktivnosti korisnika nisu vezane uz potragu za zaposlenjem, izvođene su pod nadzorom te zahtijevaju puno radno vrijeme ili značajan dio radnog vremena korisnika na duži vremenski period
- Imaju za cilj poboljšati strukovne kvalifikacije korisnika ili
- Nude poticaje za (samo)zapošljavanje

Konačno, postoje tri vrste korisnika na koje se navedene intervencije primjenjuju. *Nezaposleni*, koji trenutačno nisu zaposleni, a aktivno traže zaposlenje; *rizično zaposleni*, koji su trenutačno zaposleni, ali bi mogli izgubiti posao zbog nepovoljnog ekonomskog stanja poslodavca; te *neaktivni*, koji trenutačno nisu dio tržišta rada, ali željeli bi to postati usprkos određenim hendikepima. (Eurostat, 2013.: 8).

Cilj koji APZ razlikuje od općih politika zapošljavanja, socijalne zaštite te fiskalnih politika, jest upravo u olakšavanju zapošljavanja (poslodavcima) i/ili pronalaska zaposlenja nezaposlenom, rizično zaposlenom te neaktivnom stanovništvu.

Hrvatska je počela s primjenom APZ-a 1992. godine, a Matković ih, u periodu od 1992. do 2008., dijeli na četiri vala (Matković, 2008.:187-198). U tim valovima, implementacijom se programa subvencioniranog zapošljavanja, osposobljavanja, kreditiranja i poticanja samozapošljavanja, javnih radova te potpora zapošljavanja osoba s invaliditetom težilo zapošljavanju „bolje obrazovanih mladih bez radnog iskustva, branitelja, žrtava rata te pripadnika pojedinih teže zapošljivih skupina“ (Matković, 2008.:188.), poput žena iznad 45 i muškaraca iznad 50 godina, dugotrajno nezaposlenih, samohranih roditelja, roditelja s četvero i više djece, Roma, žena žrtava nasilja, bivših zatvorenika i liječenih ovisnika.

Peti val APZ-a, ujedno i najvažniji za potrebe ovog rada, može se promatrati kroz mjere uvedene nakon naglih promjena prouzrokovanih ekonomskom krizom 2008. godine, čije su posljedice u velikoj mjeri zahvatile tržište rada u narednim godinama. Rast nezaposlenosti u periodu od 2009.-2014., spomenut u makroekonomskom pregledu, navodi Vladu na uvođenje „Programa gospodarskog oporavka“ kojim teži izmjeni i unaprjeđenju postojećih APZ-a u svrhu poboljšanja stanja na tržištu rada. Osim programa osposobljavanja i prekvalifikacije radne snage, promjene sustava naknada za vrijeme nezaposlenosti u svrhu poticanja nezaposlenih na sudjelovanje u navedenim programima, decentralizacije poticanja poduzetništva, usmjeravanja sredstava iz doprinosa i iz Europskog socijalnog fonda prema Hrvatskom zavodu za zapošljavanje te jačanja njegovih kapaciteta za zapošljavanje u provedbi, praćenju i evaluiranju APZ-a, programi volontiranja i sustav stručnog osposobljavanja za mlade najvažnije su novosti ovog perioda (Vlada RH, 2010.:21.).

Period u kojem su diplomirali sociolozi čije se zapošljavanje promatra u ovom radu (2010.-2014.) karakterističan je po povećanju broja, ali i učinkovitosti mjera za poticanje zapošljavanja. U periodu od 2010.-2014., uvodi se 18 novih mjera za poticanje zapošljavanja koje se mogu klasificirati u 7 grupa: potpore za zapošljavanje, potpore za samozapošljavanje, potpore za usavršavanje, obrazovanje nezaposlenih, stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, javni radovi te potpore za očuvanje radnih mjesta (MRMS, 2013.:16).

Od svih novih, prenamijenjenih i rebrandiranih²¹ mjera, četiri su nam posebno interesantne, s obzirom na njihov cilj poticanja zapošljavanja mladih i visoko obrazovanih, a to su “Rad i staž” – stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, “Znanje se isplati” – usavršavanje i obrazovanje nezaposlenih osoba, “Učim uz posao” – potpora za usavršavanje novozaposlenih osoba, “Uz pola–pola do prvog posla” – potpora za zapošljavanje mladih osoba bez radnog staža.

Te su mjere posvećene mladim osobama bez radnog iskustva, a njima se, uz mlade do 25 godina bez srednjoškolskog obrazovanja, poticalo i zapošljavanje mladih do 29 godina sa srednjim i visokim obrazovanjem, koji su u fokusu ovog rada, a na koje se prvenstveno odnosi mjera stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

²¹ U 2013. godini sve su mjere i paketi aktivne politike zapošljavanja „brandirani“ atraktivnim i zanimljivim nazivima s ciljem privlačenja većeg broja korisnika kojima su namijenjeni (nazivi dostupni na: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2013/02/mjere-aktivne-politke-zaposljavanja.pdf>)

Navedena je mjera, uz to što je najpopularnija, kako među poslodavcima, tako i među diplomantima, ujedno i mjera s najvećim rastom korisnika kroz relativno kratko razdoblje, pri čemu je od 448 korisnika u 2010. godini (HZZ, 2011.: 12) njihov broj dosegao 28 039 u 2014. (HZZ, 2015.: 12), dok se samo u periodu 2013.-2014. isti povećao za 45.1% (HZZ, 2015.: 12), što je najuočljivije povećanje među svim mjerama. Uzme li se u obzir da su sve „mjere aktivne politike zapošljavanja u nadležnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje tijekom 2014. godine koristile ukupno 56.632 osobe“ (HZZ, 2015.: 12), može se vidjeti da su polaznici stručnog osposobljavanja za rad činili skoro polovicu (49.5%) navedenih korisnika, što je, uz gore navedeno, pokazatelj rastuće popularnosti te mjere.

Međutim, kako je prikazano u makroekonomskom pregledu, iako je povećanje korisnika ove mjere popraćeno usporavanjem rasta nezaposlenosti mladih iznad 25 godina (Grafikon 5), apsolutan broj nezaposlenih unutar navedene grupe počeo je padati tek početkom 2014. godine.

6. Operacionalizacija

U istraživanju smo koristili dvije verzije upitnika, jednu za diplomante, drugu za poslodavce²². Svaka verzija sastoji se od setova zajedničkih pitanja: samoprocjena, odnosno procjena važnosti specifičnih i generičkih znanja i vještina diplomanata; i setova specifičnih pitanja: prakse screeninga i zapošljavanja, stavovi o odnosu važnosti radnog iskustva i diplome za poslodavce, te prakse pri zapošljavanju i socioekonomski status za diplomante.

6.1. Zajednička pitanja

6.1.1. Generičke vještine

Generičke vještine definiramo kao vještine koje se mogu koristiti u većem broju poslova, a ispitujemo ih kroz set od 36 čestica u kojoj će diplomanti imati zadatak označiti koliko smatraju da se svaka od navedenih vještina odnosi na njih, dok će se poslodavce zamoliti da svaku od istih ocijene na skali važnosti pri zapošljavanju. Apriorno grupiranje vještina u domene ne smatramo potrebnim niti pretjerano korisnim s obzirom na već spomenuti velik broj načina na koji se isto vršilo u prijašnjim istraživanjima.

6.1.2. Specifična znanja i vještine

Specifična znanja i vještine definiramo kao znanja i vještine koje su diplomirani sociolozi imali priliku steći i usavršiti kroz petogodišnji studij. Znanja su ograničena na sposobnost povezivanja i korištenja teorija iz pojedinih socioloških područja te ih ispitujemo kroz samoprocjenu poznavanja specifičnih socioloških teorija (pitanja u bateriji SZ). Specifičnim vještinama smatramo metodološkim znanjima, sposobnost osmišljavanja i provedbe istraživanja te sposobnost vođenja nastave, a ispitujemo ih kroz samoprocjenu sposobnosti samostalne i kvalitetne izvedbe istraživanja i obrade podataka te vođenja nastave (pitanja u bateriji SV).

6.1.3. Akademski kredencijali

Baterija akademskih kredencijala (AK) grupira akademska (i šira) postignuća diplomanata za vrijeme studija. Slično kao u dosadašnjim baterijama, zadatak poslodavaca bit će procijeniti koliko su im važni pojedini indikatori pri zapošljavanju

²² Obje verzije upitnika nalaze se u poglavlju „dodatak“ na kraju rada.

kandidata, dok će diplomanti imati zadatak označiti sve indikatore koji se odnose na njih, odnosno sve indikatore koje jesu ili bi uključili u životopis pri idućoj prijavi za posao.

Indikatori akademskih kredencijala su grupirani u 5 domena: Nastavničke kompetencije, Uspješnost u studiju, Akademsko-istraživačke kompetencije, Akademsko-društvena involviranost te Potvrde radnog iskustva.

Domena nastavničkih kompetencija grupira diplomante koji su za vrijeme studija položili kolegije potrebne za certifikat pedagoških kompetencija te sudjelovali u nastavi kao demonstratori. Očekuje se preklapanje s domenom Akademsko-istraživačkih kompetencija radi demonstratora na metodološkim kolegijima.

Uspješnost u studiju grupira indikatore nagrada i priznanja koje su diplomanti osvojili za vrijeme studija. Uz indikatore koji se spominju u samoj bateriji, ovoj domeni priključujemo prosjek ocjena i završeni drugi studij, koje ispituje na samom početku upitnika.

Domena akademsko-istraživačkih kompetencija objedinjuje autorstva članaka, izlaganje na konferencijama, sudjelovanje u istraživanjima te metodološka znanja u domenu koja predstavlja akademski trud koji nije valoriziran formalnim certifikatima nego iskustvom.

Akademsko-društvena involviranost predstavlja nastavak obrazovanja na višim razinama studija (doktorski studij) te sudjelovanje u programima studentske mobilnosti i u studentskim udrugama.

Konačno, domena radnog iskustva uključuje indikatore radnog iskustva (bilo kroz honorarni rad, bilo kroz onaj volonterski) te preporuke profesora kao signale radne sposobnosti.

6.2. Specifična pitanja

6.2.1. Diplomanti

6.2.1.1. OP – Opći Podaci

Pitanja 1-18 posvećena su ocrtavanju socioekonomskog statusa i demografskih karakteristika ispitanika. Osim stvaranja profila diplomanata, u ovaj dio upitnika uključena su i pitanja koja vezemo uz akademske kredencijale (pitanja 5-9) i pitanja o razini obrazovanja roditelja, njihovom zaposlenju, te ekonomskom statusu obitelji i samih diplomanata.

6.2.1.2. RITP – Radno Iskustvo i Traženje Posla

Cilj ovog djela upitnika jest prikazati proces potrage za poslom, počevši od eventualnog zaposlenja za vrijeme studija sve do trenutnog mjesta zaposlenja, te izvora informacija koje su diplomanti koristili u potrazi. Kako je namjera istraživanja ustanoviti na koje se sve načine zapošljavaju diplomanti, zaposlenjem smatramo svaki oblik plaćenog rada neovisno o postojanju i vrsti ugovora koji regulira navedenu aktivnost.

Predviđene vrste zaposlenja su: ugovor o radu na određeno vrijeme, ugovor o stručnom osposobljavanju bez osnivanja radnog odnosa, ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ugovor o djelu ili autorski ugovor, tuđi studentski ugovor, te rad bez ugovora. Volontiranje, kao aktivnost koja, po definiciji zakona o volonterstvu (NN 58/07, čl. 3) ne uključuje novčanu nagradu, ne smatra se zaposlenjem.

Kako bi se što kvalitetnije opisali karijerni putevi sociologa, ali i olakšalo ispunjavanje raznim vrstama ispitanika, RITP dio upitnika prelama se na 7 mjesta ovisno o tome jesu li: bili zaposleni tijekom studija, nastavili raditi na tom mjestu po završetku studija, rade li trenutno na tom mjestu, jesu li trenutno zaposleni, jesu li ikad bili zaposleni, te jesu li koristili program stručnog osposobljavanja bez osnivanja radnog odnosa.

Konačno, ispitanicima se postavljaju pitanja o vrsti organizacija u kojima su radili po sektoru (javni sektor, privatni sektor i nevladini/neprofitni sektor) i poljima djelovanja²³, glavnim zadacima na prvom, odnosno trenutnom mjestu zaposlenja, koje su im vještine stečene na fakultetu najkorisnije u svakodnevnom poslu te koje im vještine nedostaju za kvalitetno izvršavanje posla.

6.2.1.3. Izvori informacija

Izvori informacija koje su diplomanti koristili u potrazi za zaposlenjem dijelimo na akademske, poslovne, društvene i formalne. Akademske, poslovne i društvene čine neformalne izvore, pri čemu navedena podjela omogućava razlikovanje po intenzitetu veza (poznanstva, prijateljstva i obitelji) i njihovoj prirodi (poslovna i akademska, te društvena). Formalne izvore, u smislu javne i jednake dostupnosti podataka, čine ih Hrvatski Zavod za Zapošljavanje i web stranice posvećene potrazi za zaposlenjem

²³ Znanstveno istraživački instituti, istraživanje tržišta i javnog mnijenja, visoko obrazovanje, srednjoškolsko obrazovanje, državna i lokalna samouprava, marketing i PR, novinarstvo, socijalna skrb, dizajn, nevladine organizacije te otvoreni odgovor „Nešto drugo“, pri čemu se ispitanike moli da upišu drugo polje djelovanja

(mojposao.hr, burzarada.hr isl.), te slanje otvorenih molbi i samoinicijativan odlazak na razgovore za posao.

6.2.2. Poslodavci

6.2.2.1. Prakse screeninga i zapošljavanja

Screening definiramo kao praksu vrednovanja informacija o potencijalnim zaposlenicima, a mjerimo ju kroz 5. pitanje upitnika posvećenom poslodavcima, dok načine zapošljavanja ispitujemo 4. pitanjem istog upitnika.

6.2.2.2. Važnost iskustva i diplome

Iako bateriju posvećenu mjerenju ovog pitanja čine samo tri čestice, istom pokušavamo ispitati važnost koju, u očima poslodavaca, zauzimaju (studentsko) radno iskustvo i posjedovanje diplome potencijalnih zaposlenika. Iako donekle povezan s kredencijalizmom, smatramo ga neprimjerenim nazvati tako, budući da se zapošljavanje diplomiranih kandidata s nedostatkom radnog iskustva u zadnje vrijeme sve češće veže uz financijske olakšice no uz akademsko obrazovanje.

6.3. Populacija i uzorkovanje

Istraživanje se vršilo na dvije različite populacije: diplomantima i njihovim poslodavcima.

Prikupljanje podataka provedeno je u periodu od 17.7. do 31.8. 2015. godine. Pozivu na sudjelovanje odazvalo se 95 (od 124 osobno kontaktiranih) diplomiranih sociologa te 65 sadašnjih, odnosno potencijalnih poslodavaca iz raznih sektora i djelatnosti.

6.3.1. Diplomanti

Populacija diplomanata definirana je kroz internu evidenciju Odsjeka za sociologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Pregledom dostupnih podataka utvrdili smo kako je u periodu od srpnja 2010. do ožujka 2014. diplomiralo 139 sociologa. Od navedenih 139 diplomanata, njih je 7 diplomiralo 2010., 23 2011., 37 2012., 52 2013., a 5 2014., dok za njih 15 ne postoji evidencija o datumu diplome. Takva nam je segmentacija važna ne samo zato što je uspješnost u zapošljavanju pod utjecajem kohorte diplomanata s kojom se ulazi u tržište rada²⁴ već i zato što je globalna ekonomska kriza 2007./2008., koja je

²⁴ Matković (2011.:24) napominje kako „...nije presudno koliko obrazovanja netko posjeduje, nego položaj na tržištu rada (i šire u društvenoj strukturi) počiva na tome kakvo je to obrazovanje u odnosu na ono koje su postigli ostali članovi društva (ili, preciznije, generacijske kohorte s kojom ulazi na tržište rada).“

od 2009. vršila visok utjecaj na recesiju u Hrvatskoj (Matas, 2012.:34), najjače utjecala na nezaposlenost²⁵, ali i zato što se 2012. godine počelo s implementacijom mjera za poticanje zapošljavanja mladih. Svaki od navedenih strukturalnih faktora vrši utjecaj na zapošljavanje cijele radno sposobne populacije, pa time i diplomiranih sociologa, te se to treba imati na umu pri interpretaciji podataka.

S obzirom na to da studenti, po diplomiranju, ostvaruju pravo na rad preko studentskog ugovora daljnja 3 mjeseca, krajnje se uključivanje na tržište rada pomaknulo (najkasnije) do lipnja 2014.. Takav vremenski odmak znači da su diplomanti, od početka provedbe istraživanja, na tržištu rada (zaposleni ili u potrazi za zaposlenjem) proveli barem 6 mjeseci te imali dovoljno vremena za odgovaranje na sva pitanja vezana uz prakse zapošljavanja.

Konačno, uzorkovanje studenata, iako su svi diplomanti kontaktirani osobno, nužno je definirati kao prigodno, budući da nismo mogli pretpostaviti koliki će se postotak od kontaktiranih odlučiti na ispunjavanje upitnika.

Promatranu populaciju čini 134 sociologa koji su završili diplomski bolonjski studij na odsjeku za sociologiju pri Filozofskom fakultetu u Zagrebu u periodu od srpnja 2010. do ožujka 2014. godine.

Poziv na sudjelovanje u istraživanju poslan je na 124 e-mail adrese ili Facebook profila maksimalno četiri puta, u razmacima od 10 dana između svakog poziva. Na poziv se odazvalo 95 ispitanika, što čini stopu odgovora od 77%, odnosno stopu pokrivenosti populacije od 71%.

6.3.2. Poslodavci

Populaciju poslodavaca znatno je teže definirati od one diplomanata. S obzirom na nepostojeću bazu i već spomenute probleme sa širokom konceptualizacijom radne osposobljenosti diplomiranih sociologa, uzorak poslodavaca konstruiran je „u hodu“. Svakog ispitanika zamolili smo da odjelu za ljudske resurse (tamo gdje postoji) i osobi koja je zaslužna za njegovo zapošljavanje (poslodavac, direktor, voditelj projekta) proslijedi upitnik namijenjen poslodavcima. S obzirom na to da nismo mogli pretpostaviti koliko će se poslodavaca uključiti u ispunjavanje upitnika, isti smo proslijediti

²⁵ Prvi rast broja nezaposlenih od 2004. godine, odnosno od godine od koje su dostupni podaci na stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

istraživačkim institutima te srednjim školama u Zagrebu, kako bismo skupili što veći uzorak potencijalnih poslodavaca kako za diplomante znanstvenog, tako i za one nastavničkog usmjerenja.

Konačno, iako je reprezentativnost ovako prigodnog načina uzorkovanja u najmanju ruku upitna, prikupljeni podaci poslužit će za testiranje zapošljivosti, a ponudit će i smjernice za oblikovanje uzorka u eventualnim daljnjim istraživanjima.

7. Rezultati istraživanja

Podaci su, u većini slučajeva, prikazani kroz deskriptivnu statistiku, a, osim deskriptivne statistike, korištene metode analize su hi-kvadrat test, t-test (za zavisne i nezavisne uzorke), te analiza varijance.

Sva testiranja su provedena na razini statističke značajnosti od 5%. U slučajevima homogenih varijanci za post-hoc testove multiple komparacije korišten je Scheffeov test, a u slučajevima nehomogenih varijanci Tamhaneov T2. Analiza podataka provedena je u IBM SPSS Statistics 22.

7.1. Opći podaci o uzorku sociologa

Demografske karakteristike uzorka prikazane su u tablici 2 iz koje možemo iščitati kako su diplomirani sociolozi iz promatrane populacije najčešće ženskog spola, u manje od 20% slučajeva studij završavaju u predviđenom roku od 5 godina (prosjek trajanja studija je 6 godina), a 86% njih odabralo je znanstveni diplomski studij sociologije.

Trenutačno je bez prihoda 13% diplomiranih sociologa, njih 6% ima prihode manje od 2.000kn mjesečno, a prosječna plaća kreće se u rasponu od 4,000 do 6,000kn. Većina diplomanata dolazi iz Zagreba ili njegove okolice (36%), te Splitsko-Dalmatinske županije (21%). Za 57% studenata kraj studija znači i vraćanje u županije u kojima su proveli većinu svojeg života, dok se njih 47% seli u neke druge županije, i to najčešće u Zagreb i okolicu, gdje nakon studija živi 78% diplomiranih sociologa. Splitsko-Dalmatinska županija ima najvišu post-diplomsku mobilnost (60% studenata se ne vraća nakon studija), a Grad Zagreb najnižu (manje od 1% studenata odlazi nakon studija).

Tablica 2 Demografske karakteristike diplomiranih sociologa

Spol	Muški	30%
	Ženski	71%
Trajanje studija	5 godina	18%
	6 godina	51%
	7 godina	23%
	više od 7 godina	9%
Stupanj obrazovanja na drugom fakultetu ili studiju	Ne	73%
	bacc.	2%
	mag.	25%
Vrsta studija	Jednopedmetni	47%
	Dvopedmetni	53%
Usmjerenje	Znanstveni studij	86%
	Nastavnički studij	14%
Stanovništvo grada iz kojeg dolaze	Do 10.000	30%
	Od 10.001 do 50.000	19%
	Od 50.001 do 100.000	7%
	Više od 100.000	44%
Osobni prihodi	Do 2.000kn	6%
	2.000kn-4.000kn	22%
	4.001kn-5.000kn	19%
	5.001kn-6.000kn	28%
	6.001kn-8.000kn	7%
	8.001kn-10.000kn	2%
	Više od 10.000kn	2%
	Trenutačno bez prihoda	13%

7.2. Karijerni putevi sociologa

Potruga za zaposlenjem nakon diplome prvi je korak s kojim se sociolozi susreću u stvaranju karijere. Dok je 16% ispitanika radilo prije završetka studija (Tablica 3), zabrinjavajuć je podatak da je gotovo 40% sociologa prvi posao tražilo duže od pola godine, ili ga još nije pronašlo.

Na pitanje koliko su sveukupno bili zaposleni od završetka studija dosad, postotak onih koji nisu imali posao duže od pola godine raste na 49%, pri čemu ne postoje statistički značajne razlike po datumu diplomiranja, odnosno godinama provedenih na tržištu rada.

Većina sociologa promijenila je jedno do dva mjesta zaposlenja, trećina nikad nije mijenjala posao, a nešto manje od 20% njih je posao promijenilo tri ili više puta.

Više od polovine ispitanika (55%) nije koristilo mjere za poticanje zapošljavanja, pri čemu 55% od njih to nije učinilo zato što im takve mjere nisu bile potrebne.

Tablica 3 Dužina potrage za zaposlenjem i korištenje mjera stručnog osposobljavanja

Koliko ste dugo tražili posao nakon diplome?	
Već su bili zaposleni	16%
Manje od mjesec dana	12%
1-3 mjeseca	21%
4-6 mjeseci	14%
6-9 mjeseci	12%
9-12 mjeseci	6%
Više od 12 mjeseci	20%

Koliko ste sveukupno mjeseci bili nezaposleni od završetka studija do sad?	
Manje od mjesec dana	20%
1-3 mjeseca	13%
4-6 mjeseci	18%
6-9 mjeseci	16%
9-12 mjeseci	8%
Više 12 mjeseci	25%

Koliko ste mjesta zaposlenja promijenili od završetka studija do sad?	
Niti jedno	33%
1-2	48%
3-4	16%
5 ili više	3%

Jeste li koristili mjere stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa?	
Ne, mjere tada nisu bile aktivne ili nisam znao/la za njih	15%
Ne, nije mi bilo potrebno	29%
Ne, nigdje me nisu primili	11%
Da, trenutačno sam tako zaposlen/a	15%
Da, nisu me zaposlili po završetku	20%
Da, zaposlili su me po završetku	11%

U trenutku ispunjavanja upitnika, 14 sociologa bilo je nezaposleno, a 5 nikad nije imalo posao dosad, pri čemu je samo jedan od njih na tržištu rada kraće od dvije godine. Nešto više od trećine (36%) je ostalo raditi na radnom mjestu koje su imali za vrijeme studija, 23% ih još uvijek radi na prvom nakon studija, a 21% je nakon studija promijenilo barem jedno mjesto zaposlenja, te su trenutačno tamo zaposleni. Pregled raznih segmenata nudi se u Tablici 4.

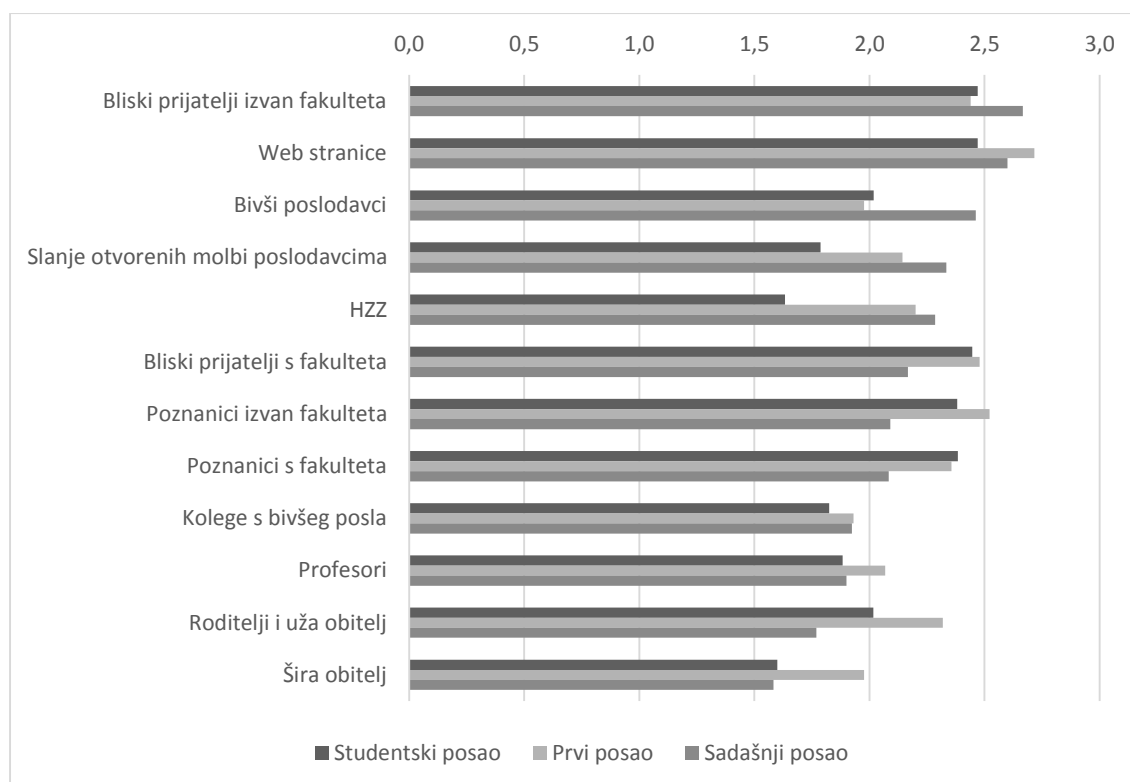
Tablica 4 Segmentacija sociologa po zaposlenju

Vrsta posla	Segmenti	N	Postotak od ukupnog uzorka
Studentski posao	Ne rade više tamo	36	38%
	Još uvijek rade tamo	34	36%
	Nisu ga imali	25	26%
Prvi posao	Ne rade više tamo	34	36%
	Još uvijek rade tamo	22	23%
Sadašnji posao	Studentski	34	36%
	Prvi	22	23%
	Novi	20	21%
Nezaposleni	Nikad zaposleni	5	5%
	Trenutno nezaposleni	14	15%

7.2.1. Izvori informacija

Ispitujući izvore informacija putem koji su sociolozi došli do zaposlenja, ponudili smo im 12 izvora u tri različita vremenska perioda, odnosno tri različite situacije traženja posla: u potrazi za studentskim poslom, izvore u potrazi za prvim zaposlenjem nakon diplome (u slučaju da su mijenjali radno mjesto), te u potrazi za sadašnjim poslom. Skala procjene ispitivala je korisnost pojedinih izvora na četiri stupnja od „uopće mi nije bilo korisno“ do „bilo mi je izrazito korisno“, uz petu opciju „nisam koristio/la taj izvor“. Na pitanje o studentskom poslu odgovorilo je 70 ispitanika, na ono o prvom poslu odgovorilo je njih 56, a na pitanje o sadašnjem poslu njih 20. Rezultati korisnosti izvora prikazani su u grafikonu 7.

Grafikon 7 Korisnosti izvora informacija



U pronalasku studentskog posla, bliski prijatelji izvan fakulteta i web stranice pokazuju se kao jedini korisni izvori, dok su svi ostali izvori bili od manje koristi, pri čemu su šira obitelj i (očekivano) HZZ bili najmanje korisni. U potrazi za prvim poslom nakon studija, web stranice su ponovno najkorisniji izvor informacija, a poznanici izvan fakulteta te bliski prijatelji s fakulteta pokazuju se kao koristan izvor. Svi ostali izvori ocijenjeni su kao manje korisni ili beskorisni. U potrazi za sadašnjim poslom najkorisniji izvor su bliski prijatelji izvan fakulteta, zatim web stranice te bivši poslodavci. Ostali su izvori ocijenjeni kao beskorisni, s obitelji (užom i širom) na samom dnu ljestvice.

Kako bismo ispitali postoji li razlika u brzini zaposlenja ovisno o korištenim izvorima, stvorili smo novu varijablu trajanja potrage za prvim poslom s tri kategorije: 1 – Već zaposleni, 2 – Kraće od pola godine i 3 – Duže od pola godine te na tim poduzorcima proveli analizu varijance s novo kreiranom varijablom kao kriterijem. Analiza varijance je pokazala da ne postoji statistički značajna razlika u brzini zapošljavanja po korištenju nijednog od navedenih izvora.

Dodatne analize varijance provedene su i na zasebnim varijablama prenosivih vještina, specifičnih vještina te specifičnih znanja. Značajne su se razlike ustanovile kod sljedećih prenosivih vještina: *funkcioniranje u timu, istraživanje društvenih događaja i fenomena,*

sposobnost kritičkog razmišljanja te informatička pismenost. Razlike u specifičnim vještinama značajne su samo u vještini *analiza sadržaja*, dok statistički značajne razlike u specifičnim znanjima nisu zabilježene. Prikaz značajnih razlika nudi se u tablici 5.

Tablica 5 Analiza varijance prenosivih i specifičnih vještina

		N	Mean	s.d.	F	Sig. 0.05
Funkcioniranje u timu	1 - Već su bili zaposleni	15	4,47	0,52	5,15	1,2>3
	2 - Kraće od pola godine	44	4,36	0,65		
	3 - Duže od pola godine	36	3,83	1,08		
	Total	95	4,18	0,86		
Istraživanje društvenih događaja i fenomena	1 - Već su bili zaposleni	15	3,47	0,83	6,39	1<2,3
	2 - Kraće od pola godine	44	4,27	0,69		
	3 - Duže od pola godine	36	4,06	0,79		
	Total	95	4,06	0,80		
Sposobnost kritičkog razmišljanja	1 - Već su bili zaposleni	15	3,93	0,70	3,93	1<3
	2 - Kraće od pola godine	44	4,11	0,58		
	3 - Duže od pola godine	36	4,42	0,65		
	Total	95	4,2	0,65		
Informatička pismenost	1 - Već su bili zaposleni	15	3,73	0,88	3,78	1<2
	2 - Kraće od pola godine	44	4,32	0,60		
	3 - Duže od pola godine	36	4,14	0,76		
	Total	95	4,16	0,73		
Analiza sadržaja	1 - Već su bili zaposleni	15	2,33	0,62	3,34	1<2
	2 - Kraće od pola godine	44	2,98	0,79		
	3 - Duže od pola godine	36	2,81	0,95		
	Total	95	2,81	0,85		

Kao što je vidljivo iz tablice, jedina prenosiva vještina koja pomaže u bržem zapošljavanju jest funkcioniranje u timu, pri čemu se ispitanici koji procjenjuju da su veći „timski igrači“ brže zapošljavaju ili su pak već bili zaposleni po završetku studija. Za razliku od navedene vještine, ispitanici koji su si dali bolje ocjene na varijablama *istraživanje društvenih događaja i fenomena*, *sposobnost kritičkog razmišljanja* te *informatička pismenost*, zapošljavaju se kasnije.

Konačno, provedbom hi kvadrat testa na akademskim kredencijalima ustanovilo se kako se sociolozi značajno razlikuju po varijablama *stipendije* i *publikacije*. Svega 20% sociologa koji su naveli kako su primali stipendije tražilo je posao duže od šest mjeseci, uspoređeno s 51% onih koji nisu imali nikakvu stipendiju. Isti zaključak vrijedi i za one

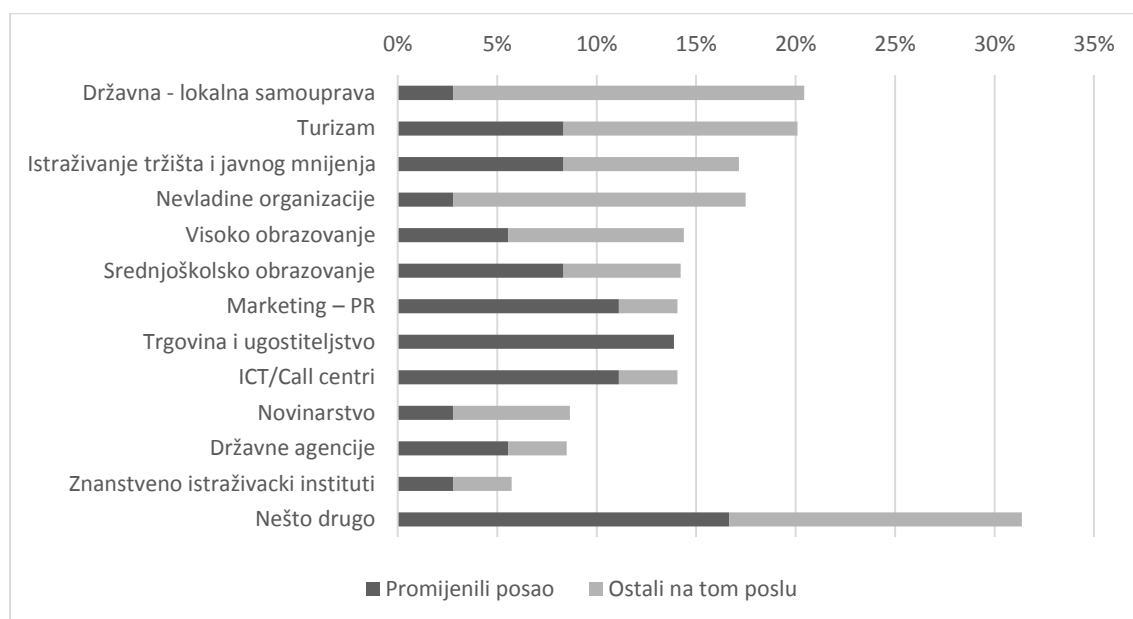
sociologe koji su publicirali vlastite radove, njih 21% tražilo je posao duže od šest mjeseci, uspoređeno s 46% onih bez publiciranih radova.

7.2.2. Mjesta zaposlenja, zadaci na poslu i vrste ugovora o radu

7.2.2.1. Posao za vrijeme studija

Većina sociologa (70%) započinje s radom već za vrijeme studija, a nešto više od trećine (36%) je trenutačno zaposleno na tim istim radnim mjestima. Poslovi pod studentskim ili honorarnim ugovorom u polovici slučajeva odrađivali su se u privatnom sektoru, 40% sociologa radilo je u javnom sektoru, a 10% u nevladinom, odnosno neprofitnom sektoru. Promatrano po polju djelatnosti (Grafikon 8), najčešće se zapošljavaju u jedinicama državne ili lokalne samouprave (20%) i turističkim djelatnostima (20%). Poslovi na kojima se sociolozi najrjeđe zadržavaju, bilo svojevolumnim odlaskom ili otkazom su u područjima trgovine i ugostiteljstva (0%), marketinga i PR-a (20%) te ICT-a (20%), što je vjerojatno vezano uz samu vrstu posla, odnosno, lako je pretpostaviti kako su zaposleni u području PR-a i marketinga najčešće zaduženi za anketiranje, dijeljenje letaka i sličnih početničkih poslova, dok je kod zaposlenih u ICT području najčešće riječ o radu u call-centrima raznih teleoperatora. S druge strane, poslovi u kojima se sociolozi najčešće zadržavaju vezani su uz državnu i lokalnu samoupravu (86%) te razne nevladine organizacije (83%), gdje jedni pružaju relativno stabilno poslovno okruženje, a u drugima sociolozi imaju priliku aktivno sudjelovati i rješavati njima važne društvene probleme.

Grafikon 8 Studentski posao po polju djelatnosti



Izračunamo li postotak²⁶ zadržavanja i odlazaka s/na studentskim poslovima, možemo zaključiti da tako rani početak radne karijere ne utječe na njezin razvoj budući da se 49% sociologa zadržalo na navedenim poslovima, a njih 51% je novi posao pronašlo u nekim drugim organizacijama.

7.2.2.2. Prvi posao nakon studija

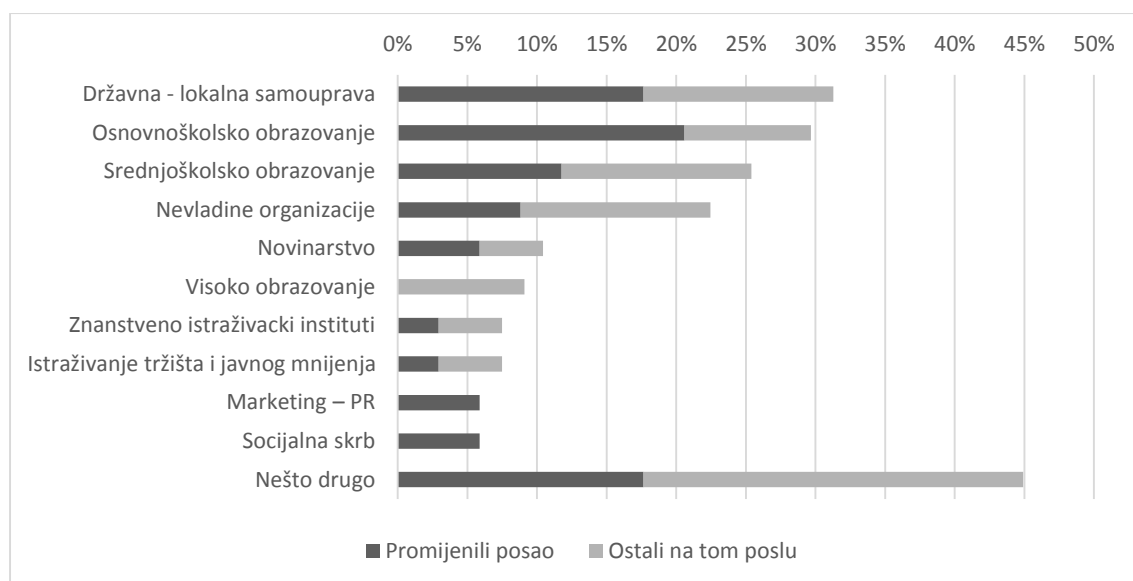
Sociolozi koji prvi posao nalaze po završetku studija, najčešće to čine u javnom sektoru (63%), zatim u privatnom (25%), te konačno u nevladinom, odnosno neprofitnom sektoru (13%).

Najčešći način zapošljavanja bio je ugovor o radu na određeno vrijeme (41%), zatim ugovori o stručnom osposobljavanju (32%), ugovor o radu na neodređeno vrijeme (19%) te ugovori o djelu ili autorski ugovori (9%).

Promatrano po polju djelatnosti (Grafikon 9) vidljivo je kako su poslovi u državnoj i lokalnoj samoupravi i dalje najzastupljeniji sa 31%, a sociolozi se odmah nakon toga najčešće zapošljavaju Institutima za osnovno (30%) i srednjoškolsko obrazovanje (25%). Poslovi u kojima se najrjeđe zadržavaju su opet oni vezani uz Marketing i PR (0%) i socijalnu skrb (0%) te osnovnoškolsko obrazovanje (22%) dok je jedino područje djelatnosti u kojem se više od polovine sociologa zadržava ono visokog obrazovanja (100%). Dok visoki postotak zadržavanja u visokom obrazovanju lako objasniti upisivanjem doktorskih studija te samim radom u obrazovnim institutima za vrijeme nastavka studija, polja djelatnosti s niskim postotcima zadržavanja nešto je teže interpretirati. Dok polje marketinga i PR-a vjerojatno i dalje podrazumijeva repetitivne aktivnosti poput anketiranja i dijeljenje promotivnih materijala, niski postoci zadržavanja u polju socijalne skrbi i osnovnoškolskog obrazovanja mogli bi biti uvjetovani nemogućnošću plaćanja radnika od strane organizacija u tim poljima.

²⁶ Prosjek se računao na uzorku od N=70 sociologa koji su imali posao za vrijeme studija, te se zbog toga razlikuje od ranije navedenog postotka sociologa koji su još uvijek zaposleni na mjestu studentskog posla (36%), budući da se on računao na ukupnom uzorku (N=95).

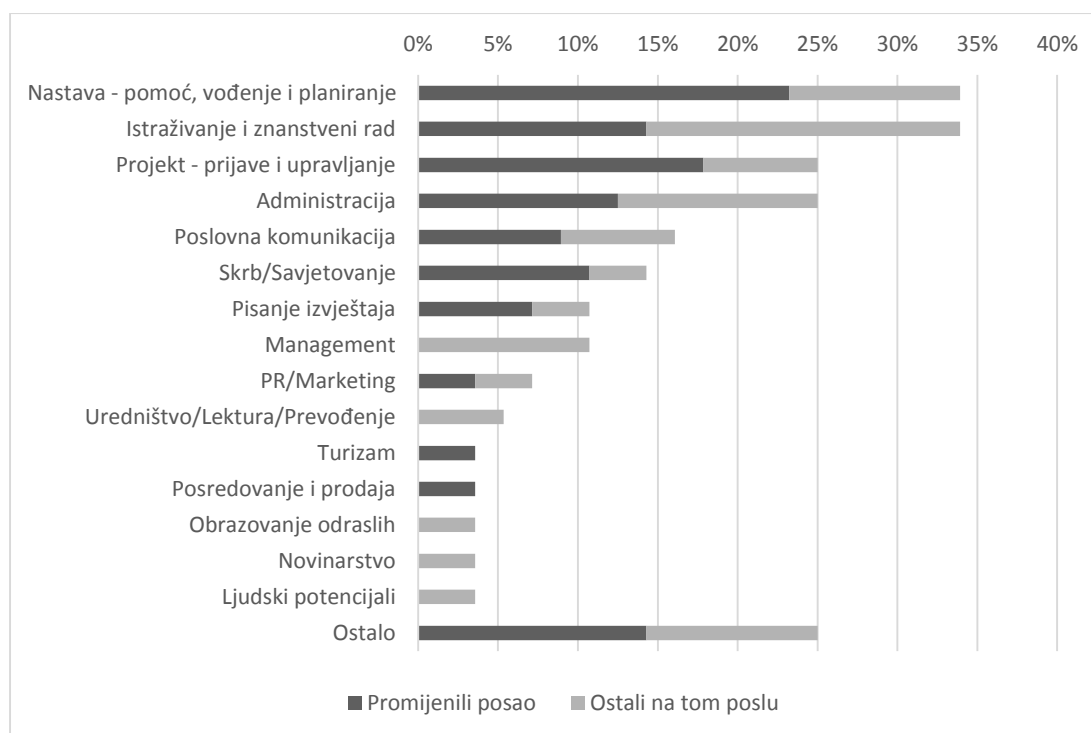
Grafikon 9 Prvi posao po polju djelatnosti



Za razliku od studentskog zaposlenja, sociolozi češće mijenjaju prvi posao no što ga zadržavaju, pri čemu je 61% napustilo posao, dok se njih 39% zadržalo na prvom poslu nakon diplome.

Glavne odgovornosti u sklopu prvog posla (Grafikon 10) pokazuju kako su sociolozi najčešće (34%) zaduženi za aktivnosti u sklopu nastave, poput pomoći, vođenja i planiranja, te aktivnosti vezane uz znanstveno istraživački rad. Prijavljivanje i upravljanje projekata te administracija iduće su najčešće aktivnosti, a izvršava ih 25% sociologa.

Grafikon 10 Glavne odgovornosti i zaduženja na prvom radnom mjestu

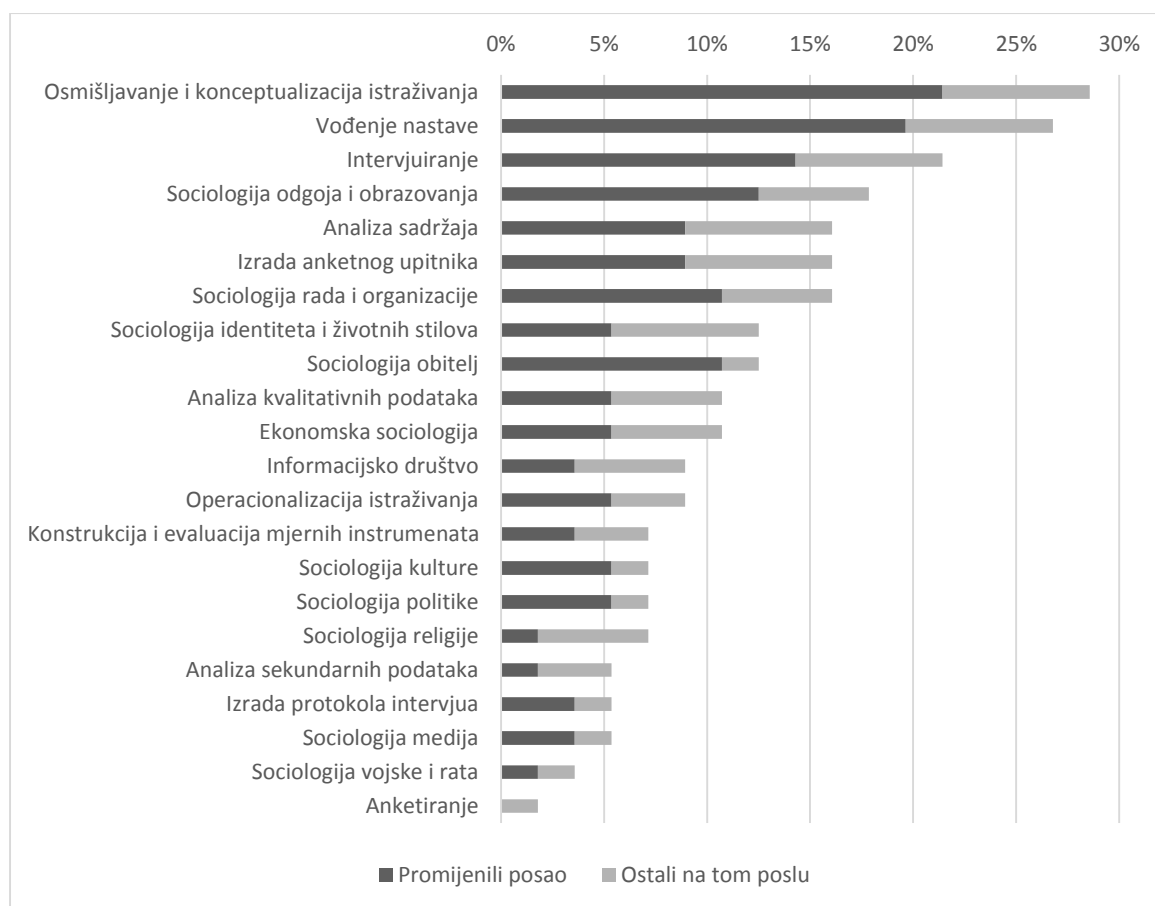


Na pitanje „Koliko su Vam znanja i vještine stečene na fakultetu (bile²⁷) korisne u izvršavanju posla, više od polovine (52%) njih je izjavilo kako su im bile korisne ili izrazito korisne, 36% je bilo neodlučno, dok je svega 13% sociologa izjavilo da im vještine nisu korisne. Činjenica da takvi podaci nisu u skladu s mišljenjem poslodavaca o korisnosti znanja i vještina sociologa mogla bi se interpretirati na način da navedena znanja i vještine nisu toliko beskorisne, koliko su slabo prepoznate u svakodnevnom poslovanju. Točnije, iako nisu uvijek neposredno primjenjive u radu, u rukama sociologa poprimaju kvalitetnu „sporednu ulogu“ koja pospješuje odrađivanja zadataka na raznim mjestima zaposlenja.

Ispitanike se zamolilo da odaberu maksimalno tri znanja i vještine koje su im bile najkorisnije u obavljanju svojeg prvog/sadašnjeg posla. Pregled najkorisnijih vještina (Grafikon 11) jasno pokazuje istraživački i nastavni karakter poslovnih mjesta sociologa, pri čemu su specifične vještine i specifična znanja gotovo ravnomjerno raspoređeni po pridodanoj važnosti. 29% sociologa navodi da im je istraživačka vještina osmišljavanja i konceptualizacije bila od koristi, dok je njih 27% od najveće koristi bila vještina vođenja nastave.

²⁷ Pitanje je postavljeno kako sociolozima koji još uvijek rade na tom mjestu zaposlenja (N=22), tako i onima koji su u međuvremenu promijenili posao (N=34).

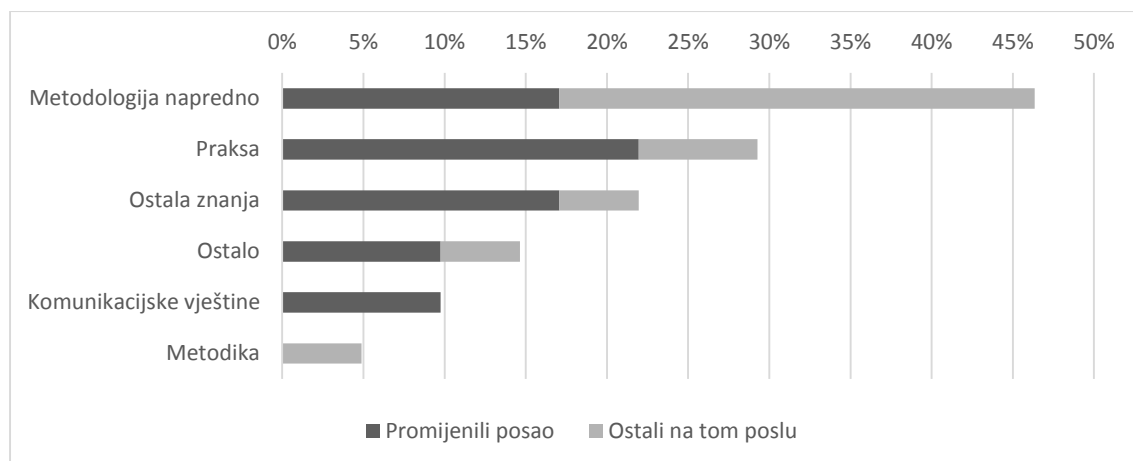
Grafikon 11 Najkorisnija znanja i vještine na prvom radnom mjestu



Konačno, posljednje pitanje vezano uz prvi posao ispitalo je vještine koje su sociolozima nedostajale za uspješno obavljanje istog. Pitanje je bilo otvorenog tipa te nije bilo obavezno, a na isto je odgovor ponudilo 41 ispitanika²⁸. Odgovore smo rekodirali i prezentirani su u grafikonu 12. Kao što je odmah uočljivo, 46% sociologa smatra kako im napredne metodološke vještine nedostaju za uspješno obavljanje posla, dok nešto manje od trećine (29%) smatra kako im nedostaje neki oblik prakse u kojoj bi naučili primjenjivati vještine stečene kroz studij. U kategoriju „napredne metodologije“ su, osim znanja zahtjevnijih statističkih analiza poput faktorske i regresijske analize, kodirana i znanja o kvalitativnoj metodologiji i obradi podataka, korištenje programa za statističku obradu podataka izvan SPSS-a, znanja o postavljanju eksperimentalnih i longitudinalnih istraživanja, te Big Data metoda. Ostala znanja, koja nedostaju 22% ispitanika uključuju znanja iz ekonomije i financija, marketinga, socijalne psihologije, povijesti te akademskog pisanja.

²⁸ 25 od kojih su naknadno promijenili posao i 16 koji su još uvijek zaposleni na tom radnom mjestu

Grafikon 12 Znanja i vještine koje nedostaju na prvom poslu



7.2.2.3. Sadašnji posao

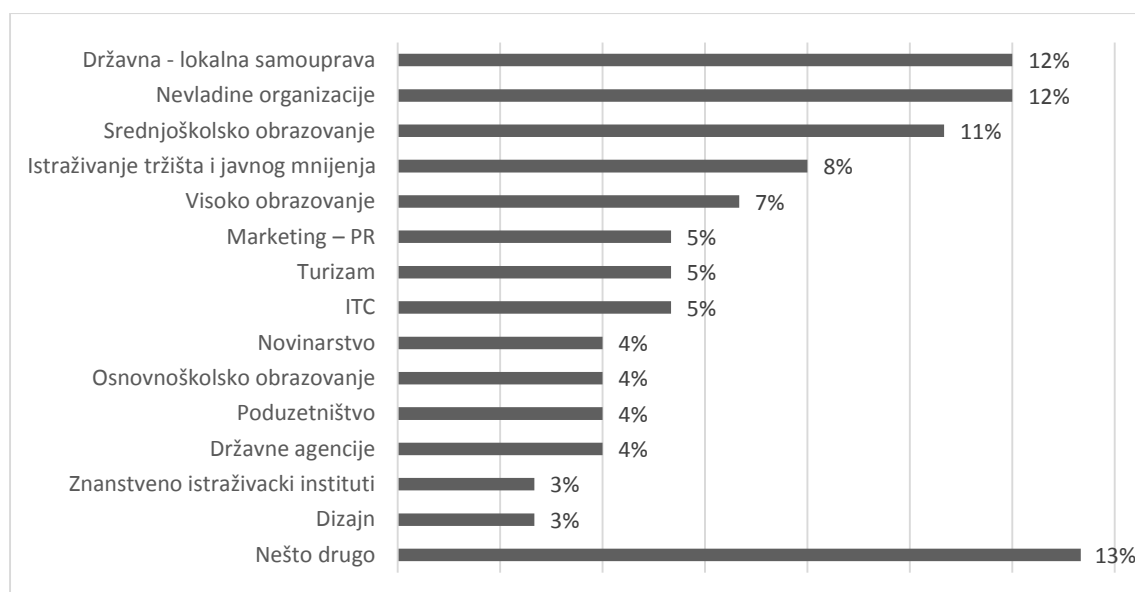
Od 76 trenutačno zaposlenih sociologa nešto manje od polovine (47%) zaposleno je u javnom sektoru, 37% u privatnom, a 16% u nevladinom i neprofitnom sektoru.

Najčešći način zaposlenja je ugovor o radu na neodređeno vrijeme (41%), zatim ugovor o radu na određeno vrijeme (36%), ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa (17%), ugovor o djelu ili autorski ugovor (3%) te rad bez ugovora i rad na studentski ugovor, svaki s 1%.

Promatrano po polju djelatnosti, državna i lokalna samouprava su, uz razne nevladine organizacije, najčešće polje rada sociologa s 12% zaposlenih, nakon kojih slijedi srednjoškolsko obrazovanje s 11%. Podjela sociologa po području djelatnosti prikazuje se u (Grafikonu 13), pri čemu u kategoriju „nešto drugo“ ulaze područja djelatnosti poput diplomacije, FMCG-a²⁹, rada u knjižari, obrazovanje odraslih, poslovno odlučivanje, prevoditeljstvo, prodaja te zdravstvo.

²⁹ Fast-moving consumer goods – roba široke potrošnje.

Grafikon 13 Sadašnji posao po polju djelatnosti



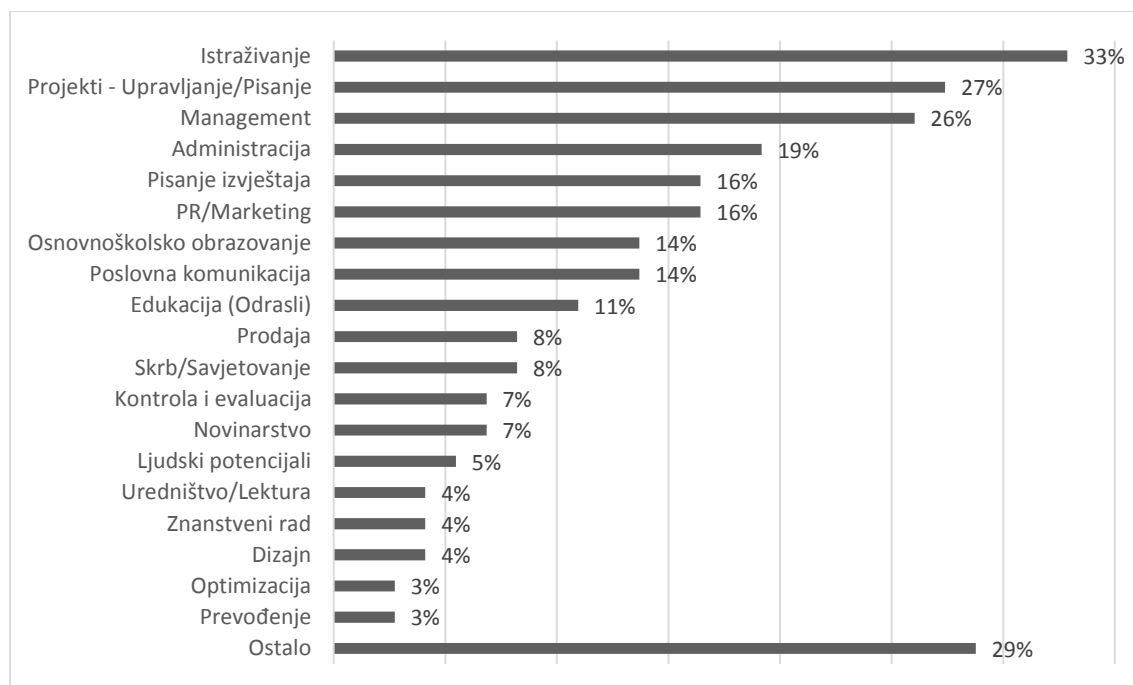
Na pitanje o glavnim odgovornostima i zaduženjima na sadašnjem radnom mjestu (Grafikon 14), trećina sociologa navodi izradu ili vođenje raznih istraživanja, a nešto više od četvrtine (27%) kao zadatke ima upravljanje projektima ili pisanje projektnih prijava te općenito management i upravljanje (26%). Osim onih navedenih u grafu, sociolozi svoja zaduženja nalaze na još mnoštvu zadataka koji zahtijevaju društvena znanja i vještine poput client managementa, fund raisinga, pedagogije, izrade javnih politika i turizma, ili pak financijske i ekonomske vještine poput vođenja financija, odobravanja financija za razne projekte, logistike i nabave te poslovne analize, pa čak i računalno orijentiranih vještina poput web administracije i razvoja aplikacija.

Široki spektar zadataka koje imaju na radnom mjestu ne umanjuje korist koju pridaju znanjima i vještinama stečenima na studiju pa tako više od polovine ispitanika (57%) navodi kako su im korisne ili izrazito korisne u obavljanju poslovnih zadataka, njih 30% je neodlučno, dok ih 13% smatra beskorisnima.

Od prvih pet najkorisnijih znanja i vještina (Grafikon 15) na sadašnjem radnom mjestu, čak četiri ih je vezano uz istraživačku metodologiju i obradu podataka pa tako 27% sociologa pri odabiru tri najkorisnija znanja i vještina za obavljanje sadašnjeg posla navodi vještinu *osmišljavanja i konceptualizacije istraživanja*, 22% vještinu *izrade anketnih upitnika*, 19% vještinu *analize kvalitativnih podataka*, te njih 18% vještinu *analize sadržaja*. *Vođenje nastave* je peta najkorisnija vještina s 18%. Sociološki specifična znanja nešto su manje cijenjena, pri čemu su znanja o *sociologiji medija* jedna

od najvažnijih za 14% sociologa, nakon čega slijede znanja iz *sociologije rada i organizacije*, znanja o *informacijskom društvu*, *sociologiji kulture* te *ekonomskoj sociologiji*, svako s 12%.

Grafikon 14 Glavne odgovornosti i zaduženja na sadašnjem radnom mjestu



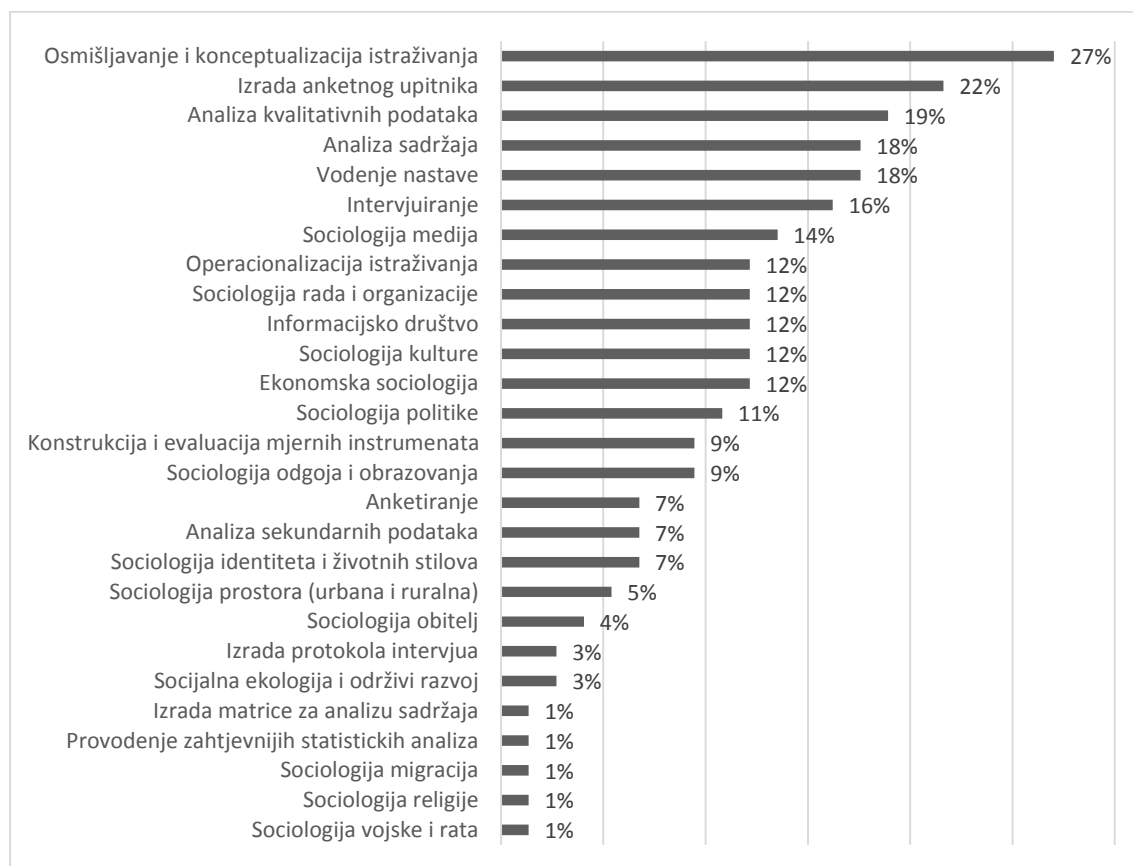
Konačno, iako se sociolozi relativno dobro snalaze na radnim mjestima s vještinama koje su stekli na studiju, 70% trenutno zaposlenih sociologa smatra da im nedostaje barem jedno znanje ili vještina s kojima bi posao mogli kvalitetnije odrađivati.

Metodološka znanja se tu predstavljaju kao najčešći problem (Grafikon 16), pri čemu 21% ispitanika navodi kako na fakultetu nisu stekli dovoljno znanja o naprednim statističkim analizama, njih 9% smatra kako nisu dovoljno upoznati s kvalitativnom, a 8% s kvantitativnom metodologijom. Druga najveća grupa nedostataka jest manjak iskustva. Nepostojanje praktične primjene znanja kroz koju bi stekli iskustvo i samopouzdanje problem je za 13% sociologa, nedostatak rada na istraživanjima problem je za njih 11%, a iskustvo rada na projektima, bilo u njihovoj početnoj fazi (pisanje prijedloga) ili pak u samom radu predstavlja problem za dodatnih 11%. I dok bi se moglo zagovarati kako je nedovoljno poznavanje metodologije, većinom³⁰, manje do strukture

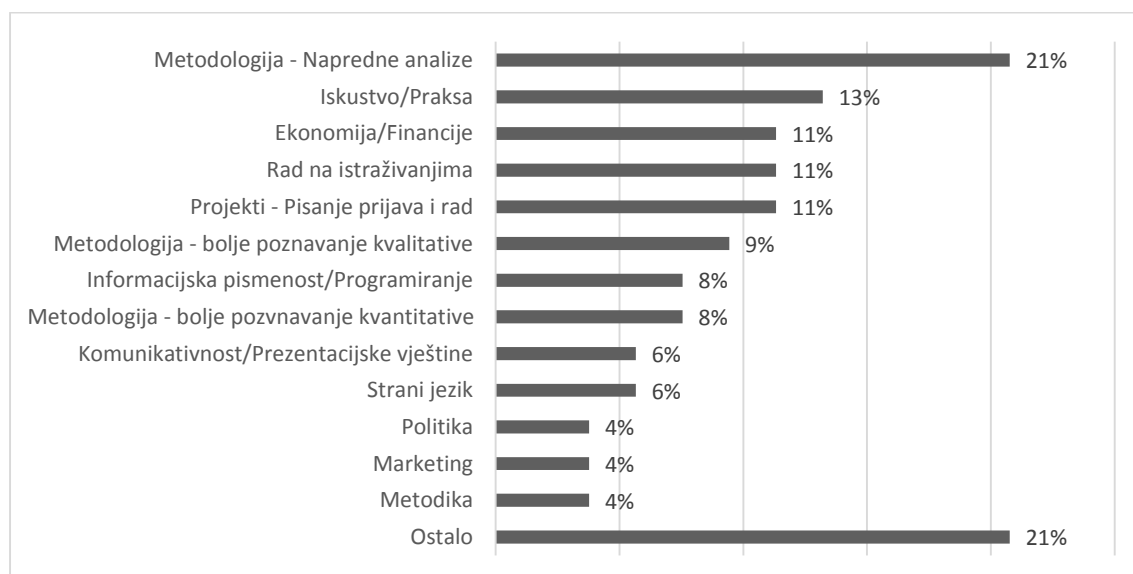
³⁰ Izuzev manjak poznavanja kvalitativnih metodologija koje su donedavno bile izrazito slabo obrađivane na studiju sociologije.

studija, a više do zainteresiranosti pojedinaca³¹, isto se ne može reći za praksu, iskustvo i rad na projektima.

Grafikon 15 Najkorisnija znanja i vještine na sadašnjem radnom mjestu



Grafikon 16 Znanja i vještine koje nedostaju na sadašnjem radnom mjestu



³¹ Primjerice, nijedan od sociologa koji su naveli kako nemaju dovoljno znanja o naprednim statističkim analizama nije odslušao sve metodološke kolegije.

Konačno, u kategoriji „ostalo“ mjesto najčešće nalaze prenosive vještine poput sposobnosti kritičkog pisanja i pisanja općenito, organizacije i managementa, zatim pregovaračke vještine, prilagodljivost i strpljenje, timski rad, umrežavanje i slično.

7.3. Poslodavci

Poslodavci koji su sudjelovali u istraživanju najčešće rade i zapošljavaju u javnom sektoru (57%, N=37), nešto manje njih u privatnom sektoru (37%, N=24), te svega nekolicina (6%, N=4) u nevladinom, odnosno neprofitnom sektoru.

Po poziciji unutar organizacije, ispitanici se dijele na direktore i ravnatelje (18%, N=12), vlasnike (12%, N=8), voditelje odjela i projekata (57%, N=37), znanstvene suradnike i savjetnike (5%, N=3), te zaposlenike i pomoćnike (3%, N=2)

Promatrajući ih po polju djelovanja, nešto manje od trećine (29%, N=19) poslodavaca djeluje u znanstveno istraživačkim institutima, njih 17% (N=11) u jedinicama državne, regionalne ili lokalne samouprave, 9% (N=6) u agencijama za istraživanje tržišta i/ili javnog mnijenja, te dodatnih 9% (N=6) u agencijama za PR ili marketing. Preostalu trećinu uzorka čine polja djelovanja poput visokog obrazovanja, novinarstva, socijalne skrbi, zdravstva i slično.

Od poslodavaca koji su sudjelovali u istraživanju, manje od polovine (43%, N=28) je zaposlilo sociologa u posljednjih pet godina, pri čemu je najčešće riječ o znanstveno istraživačkim institutima (36%, N=10), agencijama za istraživanje tržišta i javnog mnijenja (21%, N=6), te nevladinim organizacijama i agencijama za PR i marketing (svako područje po 11%, N=3).

7.3.1. Metode zapošljavanja i selekcije

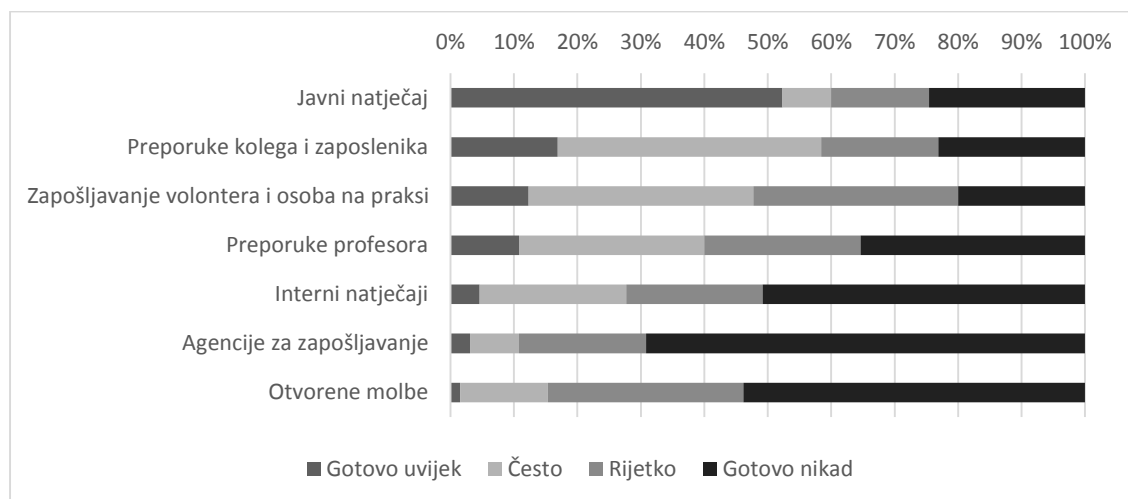
Pri upitu o tome na kakve načine dolaze do novih zaposlenika³² (Grafikon 17) poslodavci najčešće navode javne natječaje, pri čemu više od polovine (52%) poslodavaca koristi takav način zapošljavanja gotovo uvijek³³. Drugi i treće najčešći načini su zapošljavanje po preporuci kolega ili zaposlenika, ali i zapošljavanje volontera i osoba na praksi. Dok je postotak poslodavaca koji ta dva načina zapošljavanja navode kao „glavni način“ znatno niži od javnog natječaja, 68% ispitanika navodi kako (često ili gotovo uvijek)

³² Izvorno pitanje „Pri zapošljavanju kadrova, koliko često zapošljavate na dolje navedene načine?“.

³³ Pri interpretaciji ovakvih podataka, treba se imati na umu strukturu uzorka, odnosno to da je 57% ispitanika zaposleno u javnom sektoru, u kojem su javni natječaji mandatna praksa.

sluša preporuke kolega i zaposlenika pri odabiru novih kadrova, a nešto manje od polovine istih više no često zapošljava osobe koje su kod njih volontirale ili odrađivale praksu.

Grafikon 17 Metode zapošljavanja

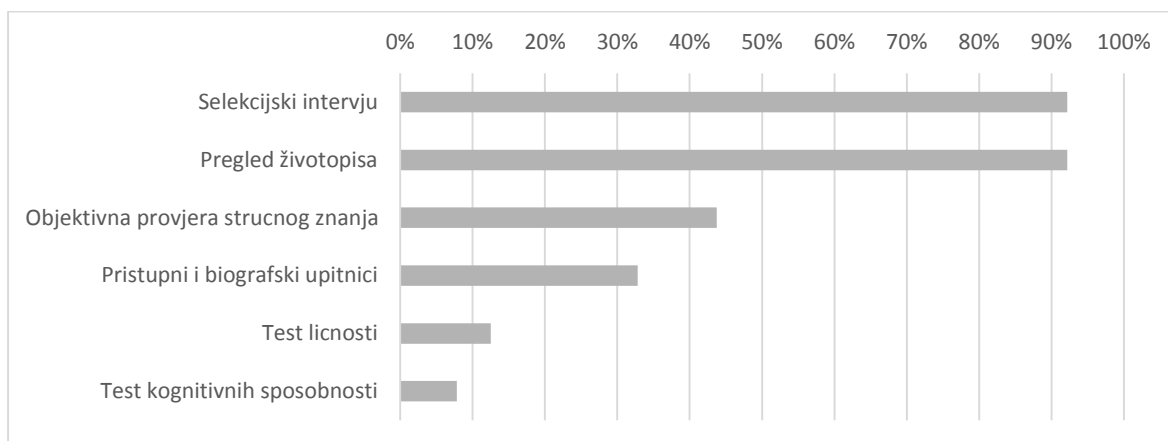


Nizak postotak poslodavaca koji zapošljavaju putem agencija specijaliziranih za posredovanje u zapošljavanju ili osobe koje su slale otvorene molbe (11% i 16%), mogao bi se interpretirati na način da je socijalni kapital i dalje jedan od važnijih faktora u pronalasku posla. Izuzmemo li kategoriju javnih natječaja, kao kategoriju koja je u nekim sektorima pravno određena³⁴, moglo bi se zagovarati da je upravo socijalni kapital (bilo u obliku poznavanja „ljudi koji poznaju ljude“, ili pak neposredno poznavanje poslodavaca kroz odrađivanje prakse ili volontiranja) jedan od glavnih pokretača zapošljavanja. Međutim, takve interpretacije nužno ostaju na razini nagađanja budući da je riječ o prigodnom uzorku poslodavaca koji nipošto nije reprezentativan.

Ispitujući poslodavce o metodama selekcije koje koriste pri odabiru novih kadrova (Grafikon 18), gotovo svi (92%) navode kako se pri odabiru vode barem pregledom životopisa i selekcijskim intervjuom.

³⁴ A opet ne isključuje uvažavanje preporuka osoba od povjerenja, kao ni raspisivanje natječaja kako bi se zaposlilo osobe koje već odrađuju praksu u organizaciji.

Grafikon 18 Seleksijske metode pri zapošljavanju



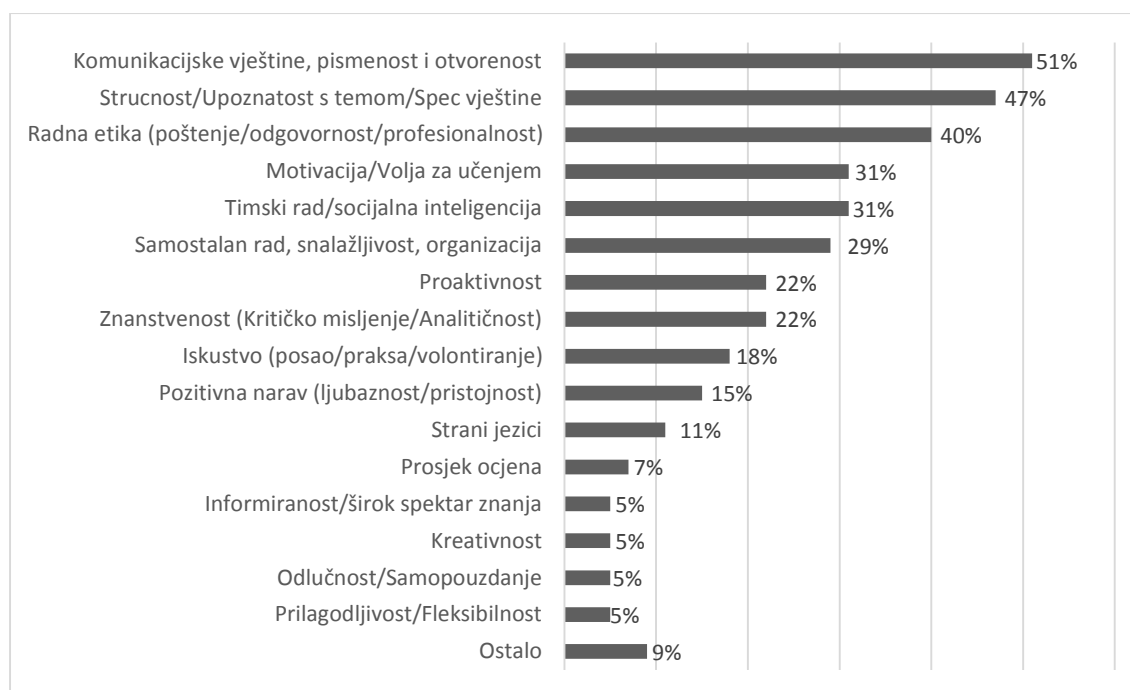
Nešto vremenski zahtjevnije procedure poput provjere stručnog znanja i upitnika koji ispituju ličnost, kognitivne sposobnosti ili pak biografiju potencijalnih zaposlenika, mnogo se rjeđe upotrebljavaju pri selekciji, što i ne iznenađuje s obzirom na to da je četiri od prvih pet najtraženijih vještina (otvoreno pitanje) vezano uz prenosive karakteristike kadrova, kao što se prikazuje u sljedećem segmentu.

7.3.2. Očekivane vještine

Pri ispitivanju poslodavaca o osobinama i sposobnostima koje cijene kod potencijalnih zaposlenika³⁵, poslodavce se zamolilo da navedu nekoliko osobina (Grafikon 19) na koje obraćaju pažnju pri zapošljavanju nedavno diplomiranih studenata (ne isključivo sociologa). Kao što smo ranije spomenuli, uz prenosive vještine poput komunikacijskih vještina, radne etike, motivacije te timskog rada, najčešće se spominju i (generalno) stručnost, upoznatost s poslovima organizacije te primjenjive specifične vještine.

³⁵ Odgovorom na pitanje: “Možete li navesti nekoliko osobina ili sposobnosti (maksimalno 5) na koje obraćate posebnu pozornost pri zapošljavanju nedavno diplomiranih studenata?”.

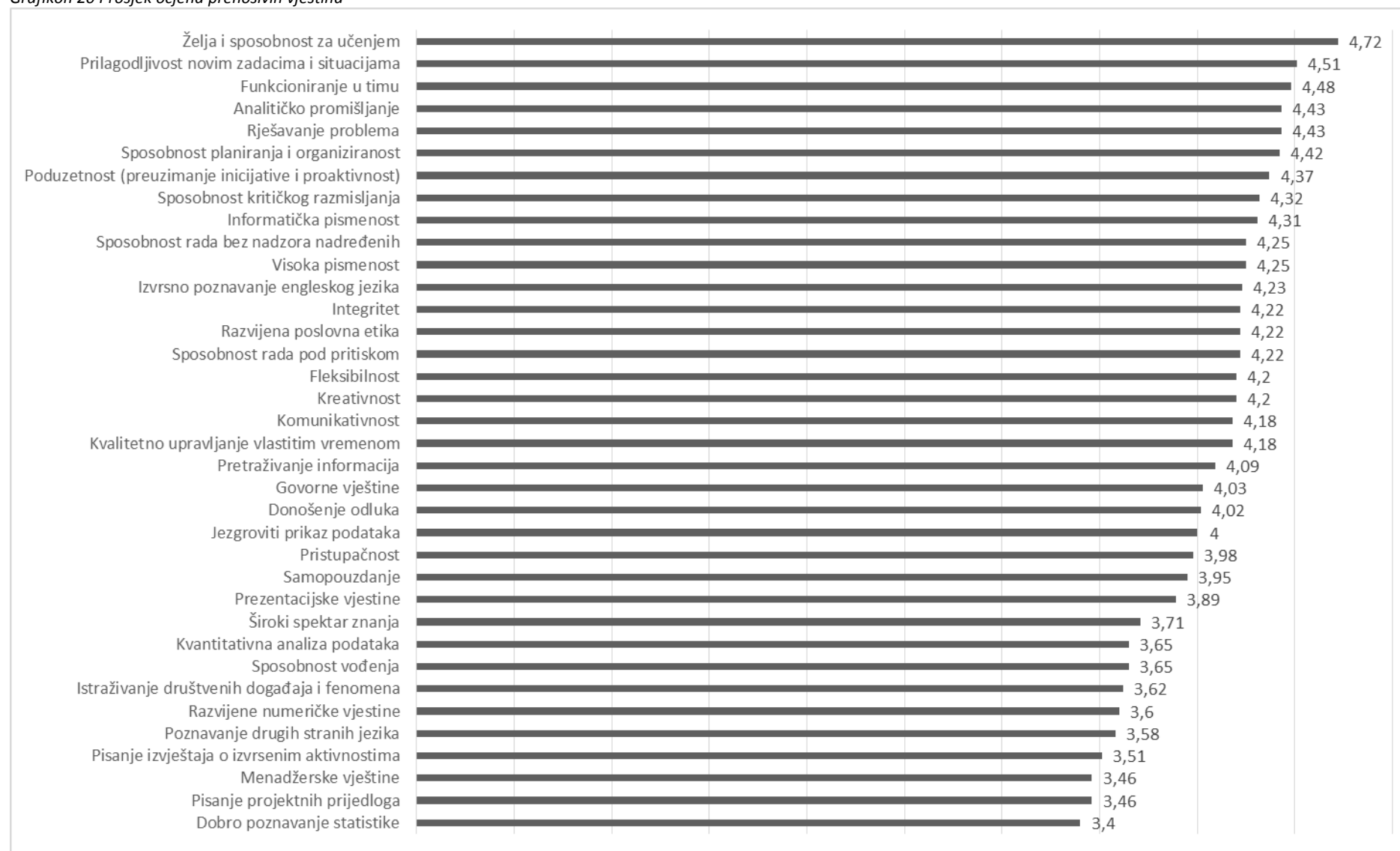
Grafikon 19 Tražene karakteristike kod novih zaposlenika – otvoreno pitanje



7.3.2.1. Prenosive vještine

Procjenjujući prenosive vještine na skali od „u potpunosti nevažno“ do „od ključne je važnosti“, poslodavci ne smatraju niti jednu vještinu nevažnom, a samo su oko jedne vještine u prosjeku neodlučni (ocjena 3 – „niti važno niti nevažno“): *dobro poznavanje statistike* (Grafikon 20). Konačno, dok je većina vještina u prosjeku važna, samo su tri vještine od ključne važnosti: *želja i sposobnost za učenjem*, *prilagodljivost novim zadacima i situacijama*, te *funkcioniranje u timu*. Navedene tri vještine mogu se tumačiti kao bazični zahtjev za funkcioniranjem u suvremenom tržištu rada, s posebnim naglaskom na nastavak obrazovanja i usavršavanja, primjeren nedavno diplomiranim sociolozima.

Grafikon 20 Prosjek ocjena prenosivih vještina

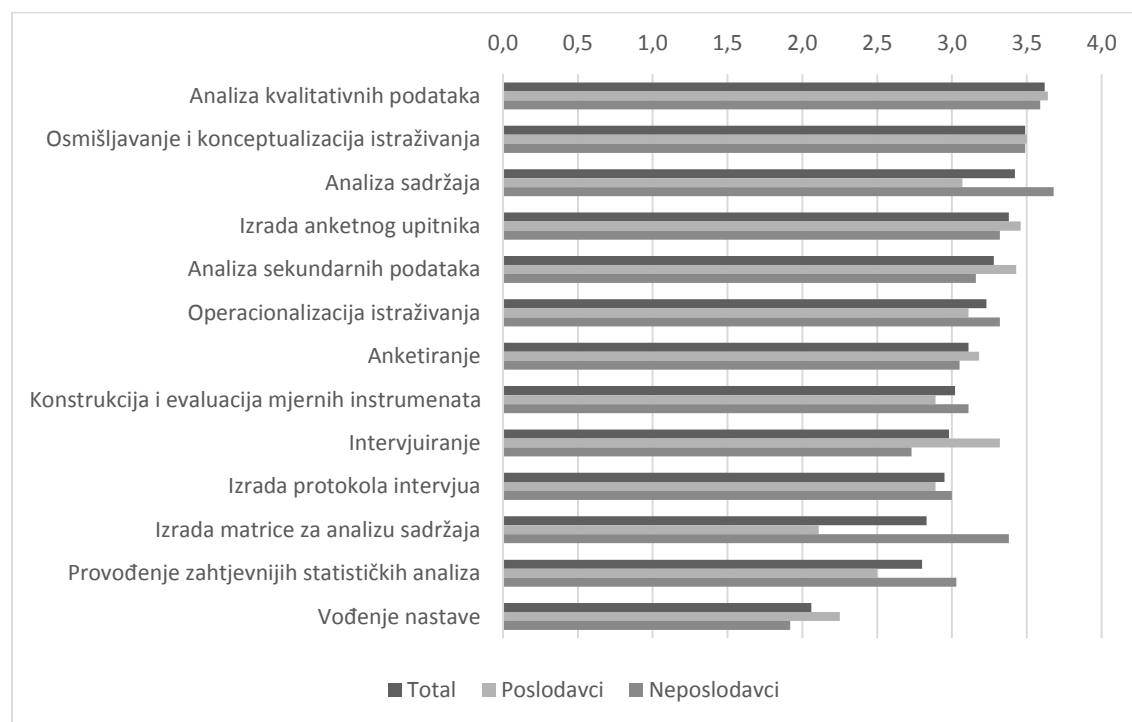


7.3.2.2. Specifične vještine i specifična znanja

Specifične vještine (Grafikon 21) osjetno su manje cijenjene od onih prenosivih. Iako je samo *vođenje nastave* ocijenjeno kao nebitna vještina³⁶, samo je *analiza kvalitativnih podataka* ocijenjena kao važna na ukupnom uzorku.

Razdvojimo li ukupan uzorak na segmente poslodavaca i „neposlodavaca“³⁷, manje razlike u ocjenjivanju vještina su vidljive, no, izuzev vještine *izrade matrice za analizu sadržaja*, t-test nezavisnih uzoraka ne pokazuje niti jednu statistički značajnu razliku na razini od 5% vjerojatnosti.

Grafikon 21 Prosjek ocjena specifičnih vještina



Pregled ocjenjivanja specifičnih socioloških znanja (Grafikon 22) donosi slične rezultate kao i specifične vještine. U prosjeku ukupnog uzorka, niti jedno sociološko znanje nije ocijenjeno kao važno za tržište zapošljavanja, dok je *sociologija identiteta i životnih stilova* jedino znanje koje je na uzorku poslodavaca ocijenjeno kao važno. Iako su rezultati prikupljeni na nereprezentativnom uzorku poslodavaca, vidljivo je kako su

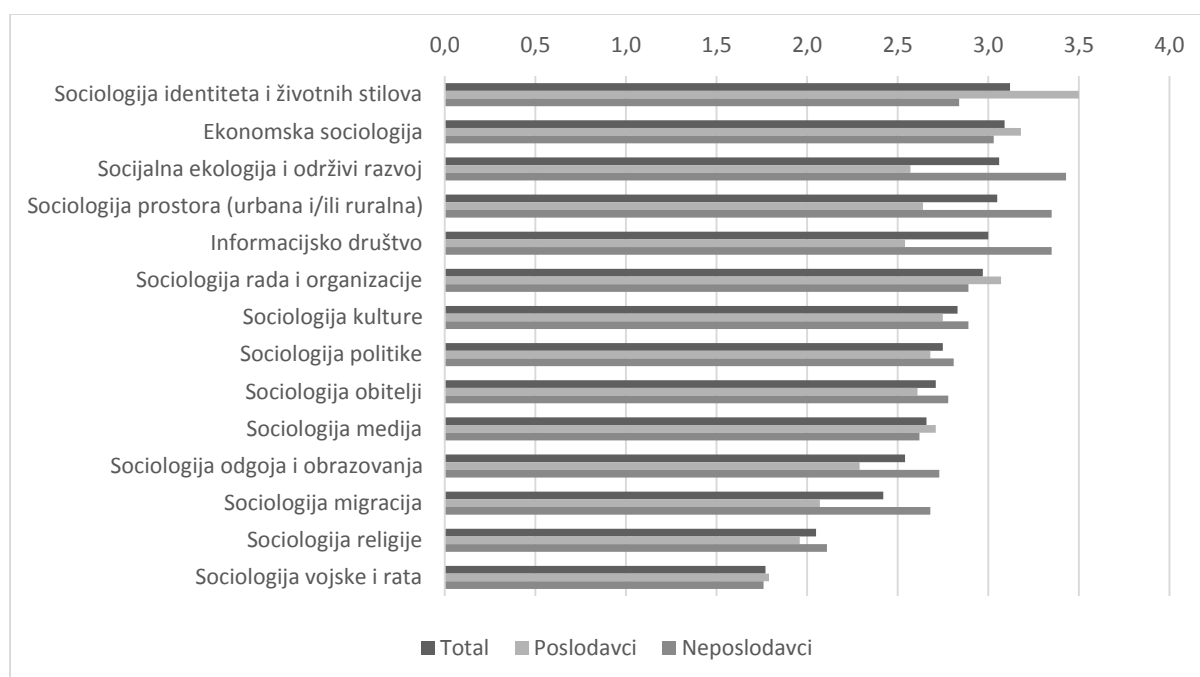
³⁶ Pri čemu se opet treba napomenuti problematičnost uzorka. S obzirom na to da su poslodavci iz obrazovnog područja podreprezentirani, ovako niska ocjena vještine smatramo greškom uzorka i ne nužno reprezentativnim stavom tržišta.

³⁷ Neposlodavcima se smatraju ispitanici koji u posljednje četiri godine (ili od osnivanja organizacije) nisu zaposlili diplomiranog sociologa. Poduzorak je konstruiran kako bi se ispitalo postoje li razlike u vrednovanju sociološki specifičnih vještina između poslodavaca koji imaju, odnosno nemaju poslovni odnos s diplomiranim sociolozima.

sociološka znanja relativno slabo cijenjena na suvremenom hrvatskom tržištu. Uz to, relativno visoka ocjena važnosti znanja o sociologiji identiteta i životnih stilova nudi smjernicu za eventualni budući razvoj studentskog programa koji bi uključivao kolegije iz navedenog područja, koje trenutačno nije zastupljeno na studiju sociologije pri Filozofskom fakultetu u Zagrebu..

Konačno, iako razlike između uzorka poslodavaca i neposlodavaca postoje, provedbom t-testa nezavisnih uzoraka statistički značajne razlike u prosjecima postoje samo na znanjima *socijalna ekologija i održivi razvoj* i *Informacijsko društvo*.

Grafikon 22 Prosjek ocjena specifičnih znanja



7.3.3. Akademski kredencijali

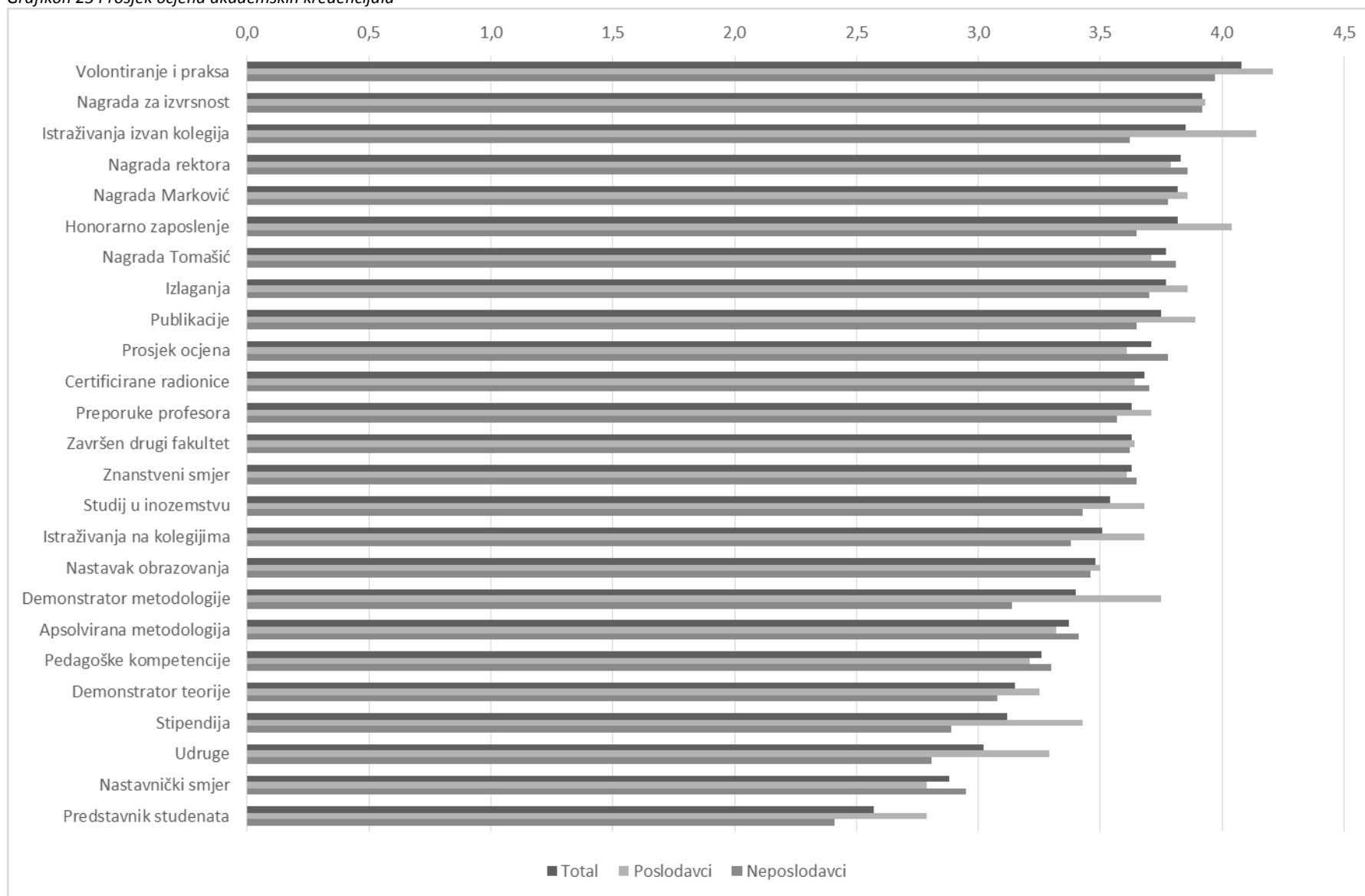
Posljednja baterija koja je dana na procjenu poslodavcima vezana je uz akademske uspjehe diplomiranih sociologa. Kao što je vidljivo iz grafikona 23, poslodavci su za više od polovice karakteristika rekli kako bi bile prednost u zapošljavanju³⁸, dok, očekivano, nijedna od navedenih karakteristika ne bi predstavljala otegotnu okolnost pri zapošljavanju, pa čak ni *nastavak obrazovanja*, što poslodavci vide kao svojevrsnu

³⁸ Molimo ocijenite koliko bi veliku prednost pri odluci o zapošljavanju imao kandidat koji je ostvario dolje navedena postignuća (skala: 1-uopće ne bi bila prednost, 2-ne bi bila prednost, 3-niti bi bila niti ne bi bila prednost, 4-bila bi prednost, 5-bila bi velika prednost).

prednost³⁹. T-test nezavisnih uzoraka pokazuje kako važnosti *uloge demonstratora metodologije, posjedovanja stipendije te istraživanja izvan kolegija*, poslodavci cijene značajno više od neposlodavaca.

³⁹ Tu se treba napomenuti kako t-test nezavisnih uzoraka pokazuje kako poslodavci iz područja visokog obrazovanja i znanstveno istraživačkih instituta statistički značajno više cijene nastavak obrazovanja od poslodavaca iz ostalih područja djelovanja.

Grafikon 23 Prosjek ocjena akademskih kredencijala



7.3.4. Stavovi o diplomiranim sociolozima i kredencijalizam

Posljednja baterija pitanja koja je postavljena poslodavcima tiče se stavova prema znanjima diplomiranih sociologa, njihovom zapošljavanju te utjecaju kredencijalizma na donošenje odluka (Tablica 6). Poslodavcima se u svrhu ispitivanja navedenog postavilo tri pitanja sa skalom procjene od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (u potpunosti se slažem).

S tvrdnjom *Radije zapošljam studente sociologije završnih godina nego diplomirane sociologe* se ne slaže dvije trećine poslodavaca (66%), dok preostala trećina nije sigurna. Takvi bi rezultati mogli značiti da je pozitivan stav prema kredencijalizmu barem latentno prisutan kod poslodavaca, što dodatno potvrđuje slaganje s tvrdnjom *Diplomirani sociolozi imaju bitno razrađenija znanja i vještine od onih koji još nisu diplomirali*. Procjenjujući navedenu tvrdnju, 40% poslodavaca smatra kako je ona točna, njih 26% smatra kako je netočna, dok je preostala trećina neodlučna u procjeni. Navedeni stavovi dodatno indiciraju kako diploma kao akademski kredencijal zaista nosi težinu u procjeni sposobnosti potencijalnih zaposlenika.

Konačno, pokušavajući razjasniti odnos važnosti između radnog iskustva i kredencijalizma, poslodavce smo zamolili da procijene i slaganje s posljednjom tvrdnjom: *Relevantno radno iskustvo mi je puno važnije od diplome*. Dok se na ukupnom uzorku s navedenom tvrdnjom slaže 40% ispitanika, njih 25% se ne slaže, a 37% je neodlučno. Treba naglasiti da su rezultati drugačiji kad se uzorak podijeli na segmente poslodavaca i neposlodavaca. Ispitanici koji su u posljednjih 5 godine zaposlili sociologa statistički značajno manje cijene ulogu radnog iskustva kod potencijalnih zaposlenika pa se tako njih 25% slaže ili u potpunosti slaže s tvrdnjom, dok je za skupinu neposlodavaca taj postotak više no dvostruko veći (52%).

Konačno, iako bi se moglo zaključiti kako navedeni podaci ukazuju na prisustvo kredencijalizma u stavovima poslodavca, takav se stav prema diplomi ne očituje u povišicama ili napredovanju na poslu. Naime, manje od polovine sociologa (47%) koji su bili zaposleni za vrijeme studija je na pitanje „Jeste li promovirani ili dobili povišicu od završetka studija dosad?“ odgovorilo potvrdno. Nešto veći postotak (55%) nalazimo u odgovorima sociologa koji su još uvijek zaposleni na mjestu zaposlenja za vrijeme studija, pri čemu razlika između onih koji jesu promovirani i/ili dobili povišicu i onih koji to nisu nije statistički značajna.

Tablica 6 Stavovi o diplomiranim sociolozima i kredencijalizmu

Radije zapošljam studente sociologije završnih godina nego diplomirane sociologe						
	N	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Niti se slažem niti ne slažem	Slažem se	U potpunosti se slažem
Ukupno	65	48%	18%	34%	0%	0%
Poslodavci	28	46%	14%	39%	0%	0%
Neposlodavci	37	49%	22%	30%	0%	0%

Diplomirani sociolozi imaju bitno razrađenija znanja i vještine od onih koji još nisu diplomirali						
	N	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Niti se slažem niti ne slažem	Slažem se	U potpunosti se slažem
Ukupno	65	8%	18%	34%	26%	14%
Poslodavci	28	7%	14%	36%	18%	25%
Neposlodavci	37	8%	22%	32%	32%	5%

Relevantno radno iskustvo mi je puno važnije od diplome						
	N	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Niti se slažem niti ne slažem	Slažem se	U potpunosti se slažem
Ukupno	65	9%	14%	37%	26%	14%
Poslodavci	28	14%	18%	43%	21%	4%
Neposlodavci	37	5%	11%	32%	30%	22%

7.4. Diplomirani sociolozi

7.4.1. Kompetencije i akademski kredencijali diplomiranih sociologa

7.4.1.1. Prenosive vještine

Prva baterija pitanja postavljena sociolozima vezana je uz prenosive vještine. Čestice unutar baterije identične su onima koje su procjenjivali poslodavci, a u grafikonu 24 vidimo usporedbe „ponude i potražnje“ prenosivih vještina.

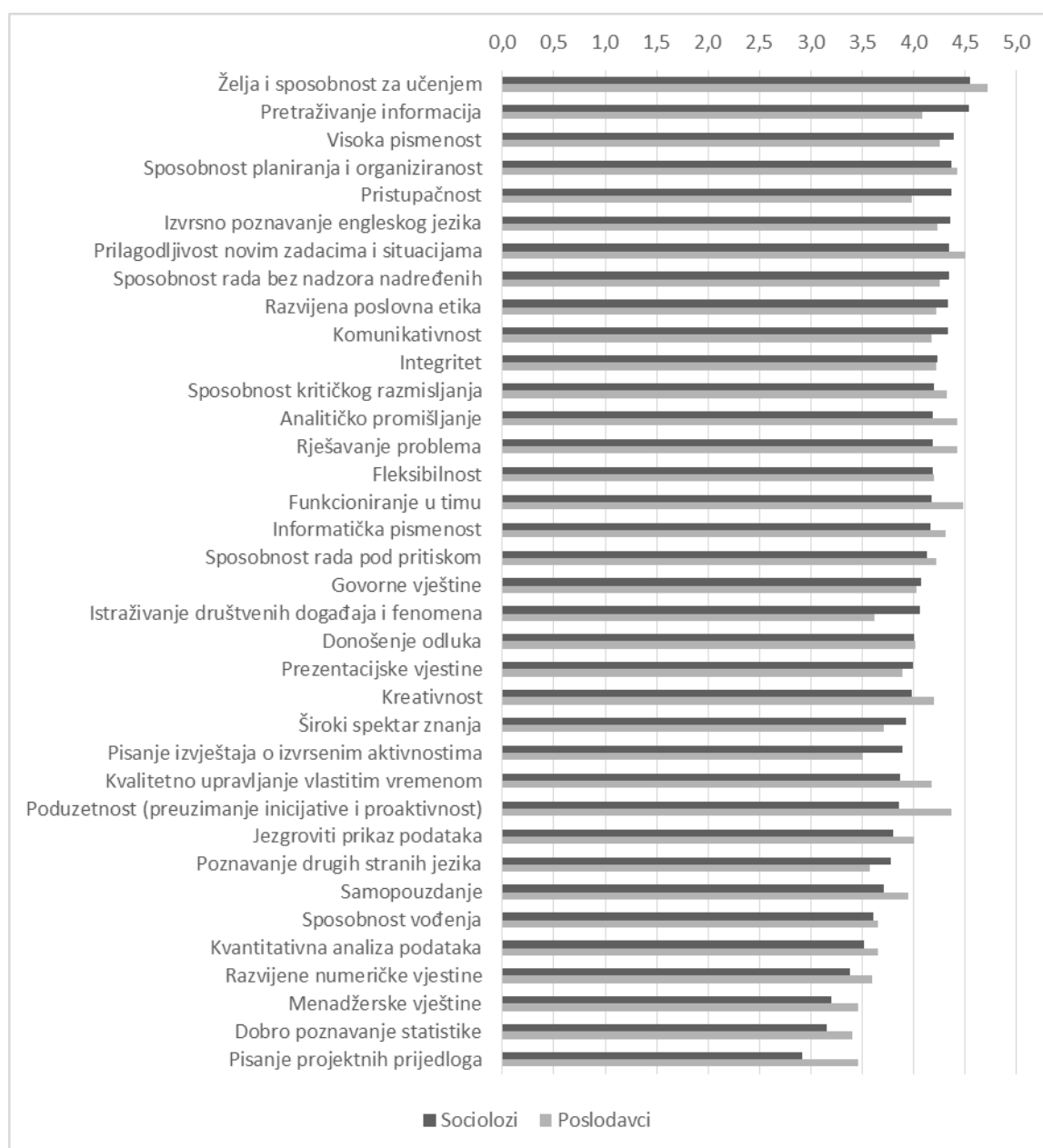
Kao što je vidljivo iz grafa, sociolozi su za svega nekoliko vještina u prosjeku rekli da se „niti odnose niti ne odnose“ na njih. Najslabije ocjenjene vještine vezane su uz numeričke vještine (kvantitativna analiza, dobro poznavanje statistike te razvijene numeričke vještine), menadžerske vještine, te sposobnost pisanja projektnih prijedloga. Provedbom t-testa za nezavisne uzorke na segmentima studenata i poslodavaca, ustanovljena je statistički značajna razlika u nekolicini vještina.

Analitičko promišljanje, Funkcioniranje u timu, Kvalitetno upravljanje vlastitim vremenom, Menadžerske vještine, Pisanje projektnih prijedloga, Poduzetnost (preuzimanje inicijative i proaktivnost), Rješavanje problema i Samopouzdanje su prenosive vještine koje su sociolozima značajno slabije razvijene od potreba tržišta, dok su *Istraživanje društvenih događaja i fenomena, Pisanje izvještaja o izvršenim aktivnostima, Pretraživanje informacija,*

Pristupačnost te Široki spektar znanja vještine na kojima su značajno bolji od potreba tržišta. Iako se u pet najcjenjenijih vještina od strane poslodavaca nalaze čak tri vještine koje su sociolozima značajno slabije razvijene⁴⁰, potencijalno najproblematičnija je vještina pisanja projektnih prijedloga. Iako se po važnosti za poslodavce nalazi gotovo na dnu ljestvice generičkih vještina, poslodavci ju i dalje smatraju vrlo važnom (prosjeak 3,46). Dodatno dok 27% diplomanata navodi kako su aktivnosti vezane uz pisanje i vođenje projekata jedne od glavnih aktivnosti na sadašnjem mjestu zaposlenja, takva je vještina najslabije ocijenjena u samoprocjeni generičkih vještina (2,92).

⁴⁰ Funkcioniranje u timu, analitičko promišljanje te rješavanje problema.

Grafikon 24 Prenosive vještine sociologa



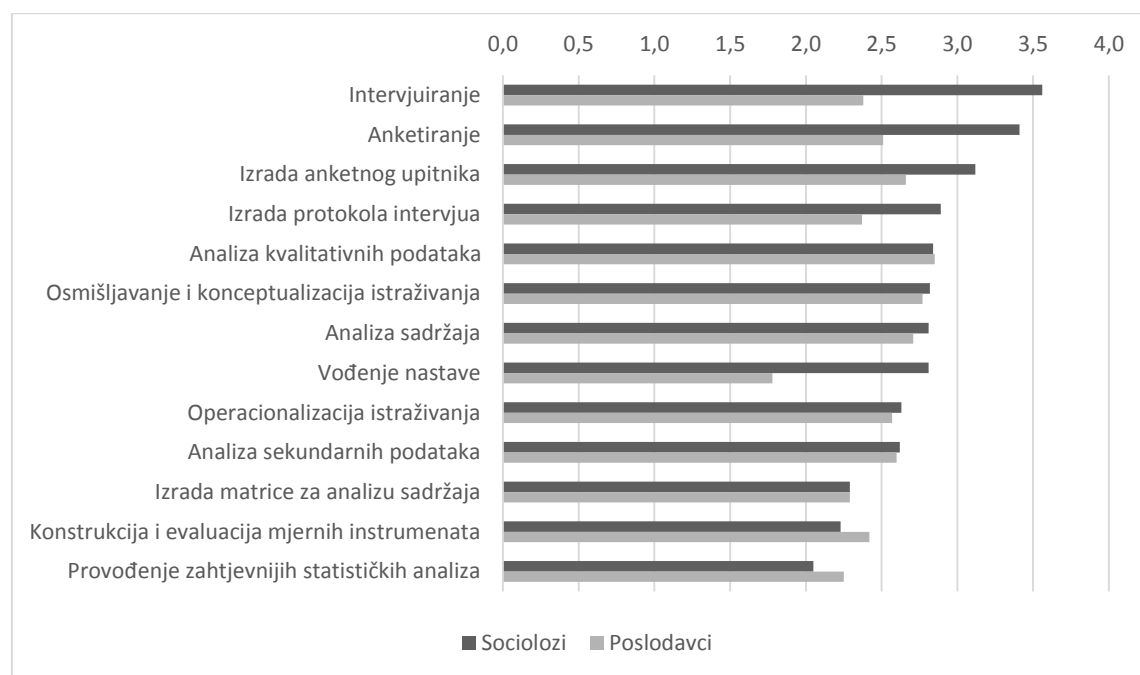
7.4.1.2. Specifične vještine

Druga baterija pitanja dana na procjenu sociolozima je vezana uz specifične vještine koje su mogli steći kroz obrazovanje na studiju sociologije⁴¹. Usporedba ponude i potražnje vještina nudi se u grafikonu 25.

⁴¹ Skala procjene ponuđena sociolozima razlikovala se od skale ponuđene poslodavcima, pri čemu su sociolozi specifične vještine procjenjivali na skali koja mjeri sposobnost samostalnog izvođenja određenih zadataka: 1 – Ne bih mogao/la samostalno, 2 – Mogao/la bih uz veću pomoć drugih ili ponavljanje metodologije, 3 – Mogao/la bih uz manju pomoć drugih ili ponavljanje metodologije te 4 – Mogao/la bih u potpunosti samostalno. Kako bi rezultati mogli što bolje usporediti, iz skale procjene ponuđene poslodavcima izbacili smo opciju 3 “Niti je važno niti je nevažno” te rekodirali rezultate 4 i 5 u 3 i 4. S obzirom na to da nijedan poslodavac niti na jednom pitanju nije označio odgovor 3, nismo izgubili niti jedan rezultat.

Jedina vještina za koju sociolozi, u prosjeku, smatraju da bi bili sposobni samostalno odraditi jest vođenje intervjua, dok bi za većinu ostalih trebali, u većoj ili manjoj mjeri, tuđu pomoć ili ponavljanje metodologije. Najslabije ocjenjene vještine, odnosno vještine za koje bi trebali veću pomoć ili detaljnije ponavljanje metodologije su *Izrada matrice za analizu sadržaja*, *Konstrukcija i evaluacija mjernih instrumenata* te *provođenje zahtjevnijih statističkih analiza*.

Grafikon 25 Specifične vještine sociologa



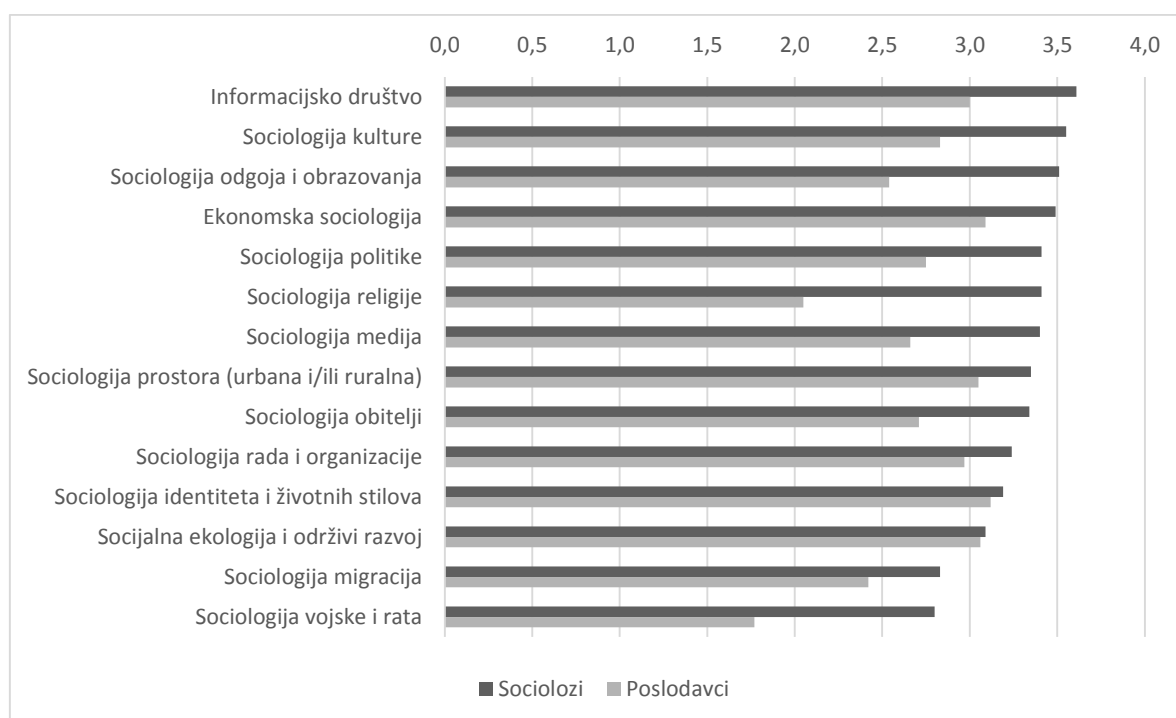
Za razliku od prenosivih vještina, samoprocjene sposobnosti sociologa su u gotovo svakoj navedenoj vještini veće od potreba tržišta, odnosno od ocjena poslodavaca. Vještine u kojima su sociolozi značajno bolji od potreba poslodavaca su *Izrada anketnog upitnika*, *Anketiranje*, *Intervjuiranje*, *Izrada protokola intervjua* te *Vođenje nastave*.

7.4.1.3. Specifična znanja

Specifična znanja, kao što smo spomenuli u segmentu o poslodavcima, znatno su manje cijenjena od svih ostalih socioloških kompetencija. Grafikon 26 prikazuje samoprocjene znanja diplomiranih sociologa o pojedinim područjima te njihovu usporedbu s važnostima koje im pripisuju poslodavci⁴². Sociolozi procjenjuju kako nisu izvrsno upoznati niti s jednim od ponuđenih područja, a smatraju da su dobro upoznati samo s nekolicinom njih: *Informacijsko društvo*, *Sociologija kulture*, *Sociologija odgoja i obrazovanja* te *Ekonomska sociologija*.

⁴² Skala procjene imala je 5 ocjena, od 1 – Uopće nisam upoznat/a do 5 – Izvrsno sam upoznata za sociologe, te 1 – Uopće nije bitno do 5 – Od ključne je važnosti za poslodavce.

Grafikon 26 Specifična znanja sociologa



Usprkos relativno slaboj upoznatosti s teorijama iz pojedinih područja, t-test nezavisnih uzoraka pokazuje kako su sociolozi upoznati s više od polovice područja značajno bolje no što to poslodavci očekuju. *Informacijsko društvo*, *Sociologija kulture*, *Sociologija odgoja i obrazovanja*, *Sociologija politike*, *Sociologija religije*, *Sociologija medija*, *Sociologija obitelji* te *Sociologija vojske i rata* su znanja u kojima se sociolozi smatraju značajno bolje upoznatima od onoga što poslodavci traže. Međutim, pristupajući znanjima iz poslodavčeve perspektive, od najvažnijih pet znanja⁴³, sociolozi su statistički značajno bolje upoznati od potrebnog samo sa znanjem o informacijskom društvu.

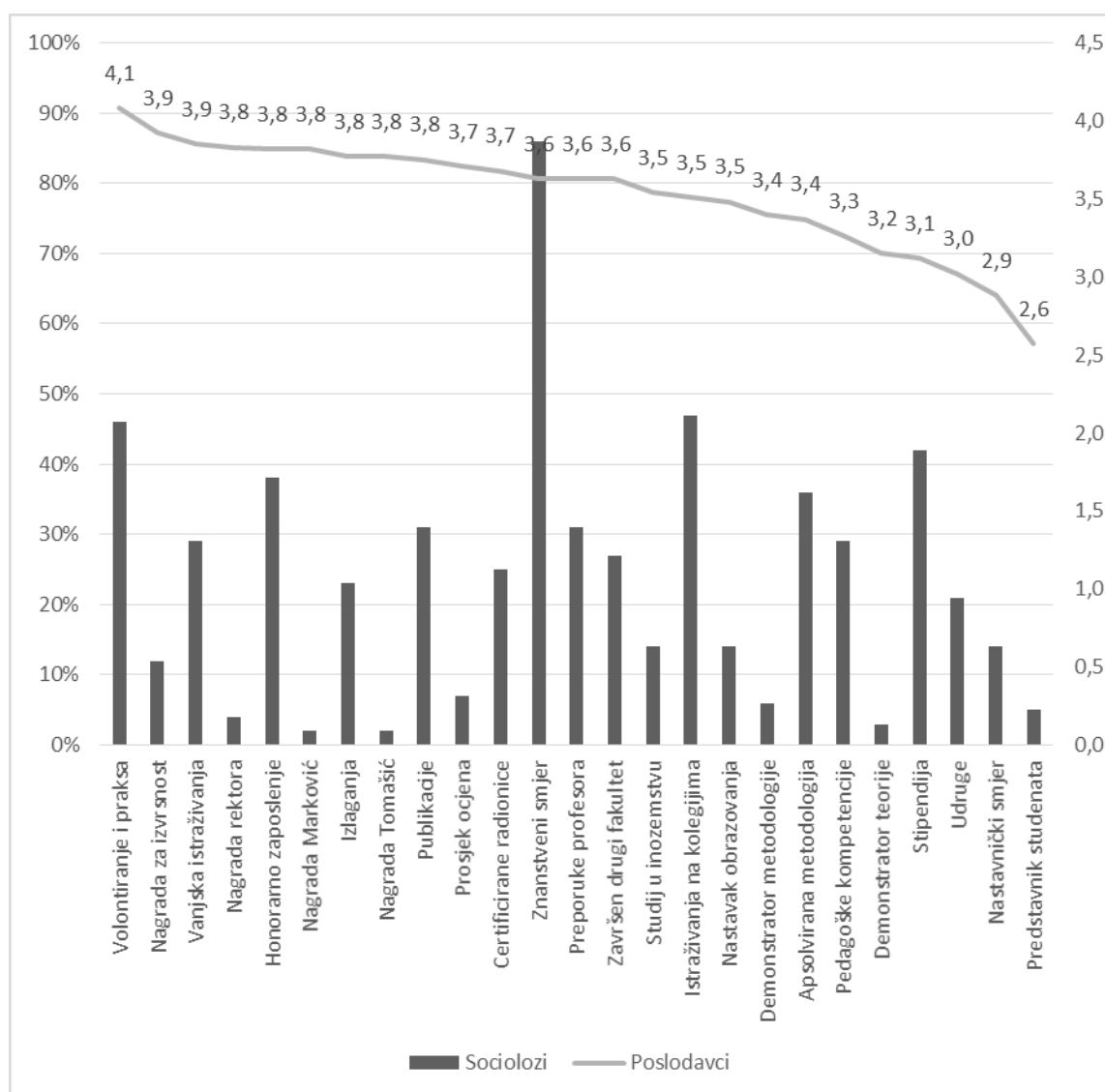
7.4.1.4. Akademski kredencijali

Kako bi se ispitao utjecaj raznih poslovnih i akademskih kredencijala na zapošljivost sociologa, ponudili smo im bateriju „postignuća“ te zamolili da označe svako koje se odnosi na njih, odnosno, da označe svako postignuće koje bi stavili u životopis pri potrazi za zaposlenjem⁴⁴.

⁴³ Sociologija identiteta i životnih stilova, Ekonomska sociologija, Socijalna ekologija i održivi razvoj, Sociologija prostora te Informacijsko društvo.

⁴⁴ Nastavnički i znanstveni smjer diplomskog studija, kao i prosjek ocjena nisu se ispitivali u ovoj bateriji već su naknadno dodani kako bi se popis akademskih kredencijala ponuden sociolozima ujednačio s popisom ponuđenim poslodavcima.

Grafikon 27 Akademski kredencijali sociologa



Kao što je vidljivo u grafikonu 27, osim znanstvenog usmjerenja, kredencijali koje posjeduje najveći postotak sociologa su *Istraživanje na kolegijima*, *Volontiranje i praksa za vrijeme studija*, i *posjedovanje stipendije*. Poslodavci ne smatraju nijedno od navedenih postignuća izrazito velikom prednošću, dok je volontiranje i praksa, kao treće najčešće postignuće sociologa, ujedno i najvažnije od ponuđenih po ocjeni poslodavaca.

8. Ograničenja istraživanja

Glavna ograničenja istraživanja nalazimo u kvaliteti uzorka poslodavaca. Veći odaziv i reprezentativnost uzorka svakako bi olakšali usporedbu traženih i nuđenih vještina te bi se na taj način zaključivanje o brzini zapošljavanja moglo dovesti na kvalitetnije razine.

Osim navedenog, kao problematično vidimo i provedbu istraživanja koje bi idealno trebalo biti longitudinalnog karaktera. Korišteni pristup, koji grupira više generacijskih kohorti u jedno istraživanje bio je nužan kako bi se skupio dovoljno veliki uzorak sociologa, no onemogućio je kvalitetne međugeneracijske usporedbe, kao što je i doveo u pitanje kvalitetu odgovora. Nerealno je očekivati od ispitanika da, s odmakom do pet godina, procijene razine prenosivih i specifičnih vještina te specifičnih znanja koje su imali pri završetku fakulteta.

Konačno, u istraživanju zapošljivosti bilo bi svakako primjereno koristiti i kvalitativne metode, dublje ispitujući stavove i želje poslodavaca, kao i način pripreme diplomanata. Osim toga, smatramo potrebnim ponuditi jasniju i razrađeniju sliku socijalnog kapitala (kojeg smo u istraživanju sveli na puko nabrojanje korištenih izvora informacija, a što svakako nije točno), načina screeninga i signalizacije koje poslodavci i diplomanti koriste u pretraživanju i signalizaciji najpoželjnijih znanja i vještina, ali i psiholoških obilježja diplomanata, koja su u potpunosti zanemarena u istraživanju.

9. Zaključak

Kako se prikazalo u rezultatima istraživanja, poslodavci najčešće zapošljavaju putem javnih natječaja, ali finalne odluke ipak donose uvažavajući informacije iz prve (zapošljavajući osobe koje su kod njih volontirale ili odrađivale praksu) ili druge ruke (slušajući savjete kolega, zaposlenika ili profesora s obližnjih fakulteta). Zapošljavanje na temelju primljenih otvorenih molbi te agencija za zapošljavanje najmanje su korištene metode, vjerojatno zbog činjenice da ne podrazumijevaju preporuke „osoba od povjerenja“, što naglašava utjecaj mreža i poznanstava na uspješnost zapošljavanja sociologa.

Selekcijski intervjui te pregled životopisa su najčešće provjere pri zapošljavanju, što donekle umanjuje učinkovitost procjene specifičnih vještina i specifičnih znanja potencijalnih zaposlenika. Takav „siromašniji“ proces screeninga vjerojatno je vođen cost-benefit logikom jednostavnijih selekcijskih procesa, ali i, sudeći po odgovorima poslodavaca, činjenicom da su najcjenjenije karakteristike prenosivog karaktera (komunikacijske vještine, želja za učenjem, prilagodljivost novim situacijama i funkcioniranje u timu), čije se posjedovanje najkvalitetnije može procijeniti upravo intervjuima.

Specifične sociološke vještine i specifična znanja znatno su manje cijenjene od onih prenosivih, pri čemu je samo *analiza kvalitativnih podataka* procijenjena kao korisna na ukupnom uzorku poslodavaca. Iako nijedno sociološko znanje nije prikazano kao korisno na ukupnom uzorku, poduzorak poslodavaca koji su zapošljavali ili zapošljavaju sociologe vidi poznavanje socioloških teorija identiteta i životnih stilova kao korisno znanje. Statistički značajna razlika u brzini zapošljavanja javlja se u svega nekoliko ispitanih prediktora, pri čemu se samo ispitanici koji su iskazali *spособnost rada u timu* zapošljavaju brže od ostalih kolega, što bi dodatno moglo ukazivati na važnost umrežavanja za vrijeme studija (kao latentnu dimenziju timskog rada), no za takav zaključak bi se trebalo provesti dodatno istraživanje koje bi bilo fokusirano na sposobnosti umrežavanja i kvalitetu društvenih mreža sociologa.

Akademski i profesionalni kredencijali cjenjeniji su od specifičnih znanja i vještina, vjerojatno djelomično i zato što su poslodavcima razumljiviji. Najvažniji su vezani upravo uz mjerljive i jasne kredencijale, poput iskustva (volontiranje, praksa, istraživanja izvan kolegija te honorarno zaposlenje), i akademski legitimizirane kredencijale (nagrada za izvrsnost, nagrada rektora, nagrada Franjo Marković, te nagrada Dinko Tomašić). Iako su navedeni kredencijali percipirani kao najvažniji, brzina zapošljavanja statistički se značajno razlikuje samo po dva od svih

ispitanih prediktora: *stipendija* i *publikacije*, pri čemu se dobitnici stipendija i sociolozi s publiciranim radovima lakše zapošljavaju od ostalih kolega.

Kredencijalizam ima relativno nejasnu ulogu u procesu zapošljavanja. Iako većina poslodavaca (66%) navodi kako radije zapošljavaju diplomirane sociologe od onih na završnim godinama⁴⁵, a svega 26% njih smatra kako diplomirani sociolozi nemaju bitno razrađenija znanja i vještine od sociologa koji još nisu diplomirali, samo se 23% ne slaže s tvrdnjom da im je relevantno radno iskustvo puno važnije od diplome. Interpretaciju uloge kredencijalizma dodatno otežava neodlučnost poslodavaca pa na navedena tri pitanja nešto više od trećine odgovora otpada na „*ni se slažem ni se ne slažem*“ opcije. Konačno, moglo bi se zaključiti kako se kredencijalni potencijal diplome nalazi više u prezentaciji diplomanta kao odgovornih i spremnih na ulaganje truda, odnosno dovršavanje zadataka, a manje u prezentaciji njihovih specifičnih znanja i vještina.

Većina sociologa (70%) svoje radne karijere započinje već za vrijeme trajanja studija, a gotovo polovina istih (49%) se zadržava na tom radnom mjestu i nakon diplome. Ukupno gledano, trenutačno je 36% sociologa zaposleno na radnom mjestu koje su našli za vrijeme studija, njih 23% na prvom radnom mjestu nakon diplome, 21% na novom radnom mjestu, a 20% je trenutačno nezaposleno (uz 5% koji nisu nikad imali posao i 15% kojima je takvo stanje privremeno).

Vrijeme potrebno za pronalazak prvog posla nakon diplome relativno je kratko, pri čemu 49% sociologa posao nalazi u periodu kraćem od tri mjeseca, iako je za petinu ispitanika taj period duži od godine dana.

Bliski prijatelji izvan fakulteta najkorisniji su izvor u potrazi za studentskim zaposlenjem te sadašnjim zaposlenjem, dok su specijalizirane web stranice najkorisnije u potrazi za prvim. Korisnost prijateljstava i poznanstava s fakulteta opada s vremenom⁴⁶, dok, očekivano, uloga bivših poslodavaca i bliskih prijatelja izvan fakulteta raste. Brzina pronalaska prvog zaposlenja ne razlikuje se statistički značajno po korištenim izvorima informacija pa utjecaj slabih veza na brzinu zapošljavanja nije potvrđen.

U pokušaju definiranja polja struke, vidimo kako je većina sociologa zaposlena u državnim i lokalnim samoupravama te nevladinim organizacijama. Uz srednjoškolsko i visoko obrazovanje te agencije za istraživanje tržišta i javnog mnijenja, navedene okupljaju 50%

⁴⁵ Odgovor koji bi mogao biti pod utjecajem korištenja mjera za poticanje zapošljavanja mladih.

⁴⁶ Promatrano u terminima studentski → prvi → sadašnji posao.

trenutačno zaposlenih sociologa. Očekivana struktura po polju zaposlenja opravdava i percipiranu korisnost znanja stečenih na fakultetu, pri čemu više od polovine ispitanika (57%) smatra kako su im znanja i vještine korisna, a samo 13% njih navodi da nisu.

Najkorisnija znanja, a povezano i glavne odgovornosti na radnom mjestu, vezana su uz provedbu istraživanja te vođenje nastave, što predstavlja sociologe kao kvalitetne istraživače i nastavnike u zasebnim poslovnim sektorima.

Konačno, prediktivne sposobnosti ispitanih prediktora u brzini zapošljavanja su, u najmanju ruku manjkave. Svega se nekoliko prediktora, najčešće prenosivih vještina pokazalo kao statistički signifikantno u potenciranju brzog zapošljavanja, dok je većina socioloških vještina i znanja ocijenjena kao nebitna te ne donosi značajno brže zapošljavanje po završetku studija.

Sažetak

Ovaj rad bavi se ispitivanjem karijernih puteva diplomiranih sociologa te njihovih specifičnih i prenosivih vještina, znanja te akademskih i profesionalnih kredencijala. Karijerni putevi prikazani su kroz mjesta zaposlenja za vrijeme studija, neposredno nakon diplomiranja, te trenutnim mjestom zaposlenja, dok su prenosive i specifične vještine i znanja, kao i akademski i profesionalni kredencijali ispitani kroz setove varijabli konstruirane za potrebe istraživanja. Dok poslodavci izrazito cijene prenosive vještine, specifična sociološka znanja i vještine rjeđe su prepoznate kao korisne. Analizom varijance i hi kvadrat testom utvrđeno je kako postoje statistički signifikantne razlike u brzini zapošljavanja ispitanika koji se smatraju sposobnijima u timskom radu, te onima koji su primali stipendije i publicirali vlastite radove.

Ključne riječi: zapošljivost, specifične vještine, prenosive vještine, karijerni putevi, kredencijalizam.

Summary

This paper investigates the career paths of sociology majors, their specific and general skills, sociological knowledge, and academic and professional credentials. The career paths are detailed by the respondents' employment during their study period, immediately after graduation, and their current place of employment. Specific and general skills, sociological knowledge, and academic and professional credentials are tested via sets of variables construed and compiled for the need of this paper. While most of the employers value the general skills of the graduates, the same can't be said about specifically sociological skills and knowledge. Analysis of variance and chi square tests show the existence of statistically significant differences in the velocity of one's employment after graduation based on skills like teamwork, and credentials like stipends and published research.

Key words: employability, specific skills, general skills, career paths, credentialism.

Literatura

- Adams, S. (2012.) Odds Are Your Internship Will Get You A Job. Forbes. Dostupno na: <http://www.forbes.com/sites/susanadams/2012/07/25/odds-are-your-internship-will-get-you-a-job/> (14.6.2014.)
- Appalachian State University (s.a.) Skills for the Job Market. Dostupno na: <http://soc.appstate.edu/students/careers-sociology-majors/sociology-skills-job-market> (20.7.2014.)
- Acemoglu, D. i Autor, D. (2011.) Lectures in Labor Economics. Manuskript, M.I.T., dostupno na: <http://economics.mit.edu/files/4689> (7.12.2014.)
- Archer, W. i Davison, J. (2008.) Graduate Employability: What do employers think and want? The Council for Industry and Higher Education, London
- Becker, G. S., (1993.) Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, third edition. The University of Chicago Press, Chicago and London
- Becker, G. S., (1962.) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, No.5, Part 2: Investment in Human Beings (9-49)
- Bills, D.,B. (2003.) Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research*, Vol. 73, No. 4 (441-469) Dostupno na: <http://www.jstor.org/stable/3515999> (27.12.2014.)
- Bourdieu, P. (1986.) The Forms of Capital. Dostupno na: <https://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/works/fr/bourdieu-forms-capital.htm> (7.11.2014.)
- Bruno, M. i Easterly, W. (1998.) Inflation crises and long-run growth. *Journal of Monetary Economics* 41. Dostupno na: https://williamesterly.files.wordpress.com/2010/08/18_easterly_bruno_inflationcrisesandlongrungrowth_prp.pdf (8.6.2015.)
- Bryant, A. (2013.) In Head-Hunting, Big Data May Not Be Such a Big Deal. The New York Times. Dostupno na: <http://www.nytimes.com/2013/06/20/business/in-head-hunting-big-data-may-not-be-such-a-big-deal.html?pagewanted=1&r=2&pagewanted=all> (16.11.2014.)
- Burt, R. S. (1992.) Structural Holes – The Social Structure of Competition. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts i London
- CBI – Confederation of British Industry (2007.) Time well spent: Embedding employability in work experience. Dostupno na: <http://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2014/06/time-well-spent-cbi.pdf> (20.11.2014.)
- Dangor, S., et al. (s.a.) Building Transferable Skills through Informal Experiences. Dostupno na: http://wp.stolaf.edu/president/files/2011/05/student_research_skills.pdf (12.12.2014.)
- Dželalija, M., et al. (2009.) Hrvatski kvalifikacijski okvir – uvod u kvalifikacije. Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa
- Eurostat (2013.) Labour market policy statistics – Methodology 2013. Dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5935673/KS-GQ-13-002-EN.PDF/bc4d9da7-b375-4eb3-97c7-766ebf7b4aa0?version=1.0> (3.8.2015.)
- Flap, H. i Boxman, E. (2001.) Getting Started: The Influence of Social Capital on the Start of the Occupational Career, u: Lin, N., Cook, K., Burt, R. S. (ur.): Social Capital – Theory and Research. Aldine De Gruyter, New York. 159-184

Gallup Organization (2010.) Employers' perception of graduate employability – analitical report. Flash Eurobarometer N. 304. Dostupno na: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_en.pdf (2.7.2015.)

García-Aracil, A i Van der Velden, R. (2008.) Competencies for young European higher education graduates: Labor market mismatches and their payoffs. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/44838771_Competencies_for_young_European_higher_education_graduates_Labor_market_mismatches_and_their_payoffs._Higher_education (18.9.2015.)

Gauntlett, D. (2011.) Making is Connecting: The social meaning of creativity, from DIY and knitting to YouTube and Web 2.0.. Izbačen dio teksta, dostupno na: <http://www.makingisconnecting.org/gauntlett2011-extract-sc.pdf> (11.7.2014.)

Goffman, E., (1971.) The presentation of self in everyday life. London, Penguin Books

Granovetter, M.S. (1995.) Getting a job – a study of contacts and carreers. The University of Chicago Press, drugo izdanje, Chicago i London

Granovetter, M.S. (1973.) The Strenght of Weak Ties. American Journal of Sociology, Vol. 78, No. 6 (1360-1380)

Gratebach, D., Murphy, R. et al. (2004) Generic employability skills – aspiration, provision and perception. Final Report to the Gloucestershire Learning and Skills Council from the Centre for Developing and Evaluating Lifelong Learning, School of Education, University of Nottingham

Grayson, J.P. (2004.) Social Dynamics, University Experiences, and Graduates' Jobs. British Journal of Sociology of Education, Vol. 25, No. 5 (609-627)

Grayson, J.P. (1997.) Who Gets Jobs? Initial Labour Market Experiences of York Graduates. Working paper. York University, Institute for Social Research, Toronto

Grootaert, C., Narayan, D., Jones, V. N. i Woolcock, M. (2004.) Measuring Social Capital – An integrated Questionnaire. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, Washington. Dostupno na: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/15033/281100PAPER0Measuring0social0capital.pdf?sequence=1> (11.7.2014.)

Hamburg, M., van der Velden, R., Verhagen, A. (2013.) The employability of Higher Education Graduates: The Employers' Perspective – Final report. Publication Office of the European Union. Dostupno na: http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/658FB04A-909D-4D52-A83D-21A2AC4F2D38/8096/employabilitystudy_final.pdf (2.7.2015.)

Han, T-S., Lin, C.Y-Y. and Chen, M.Y-C. (2008) 'Developing human capital indicators: a three-way approach', Int. J. Learning and Intellectual Capital, Vol. 5, No. 3/4 (387–403)

Hauser, R. M. i Warren, J. R. (1996.) Socioeconomic Indexes for Occupations: A Review, Update, and Critique. Department of Sociology, CEnter for Demography and Ecology, The University of Wisconsin-Madison

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2011.) *Izvjeshće o radu 2010*. Dostupno na: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Izvjesce_o_radu_HZZ-a_2010_%20finalno.pdf (31.8.2015)

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2015.) *Godišnje izvješće o radu za 2014. godinu*. Dostupno na: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Izvjesce_o_radu_HZZ_2014.pdf (31.8.2015)

Kjelland, J. (2008.) Economic returns to Higher Education: Signaling v. Human Capital Theory; An Analysis of Competing Theories. The Park Place Economist: Vol. 16. Dostupno na: <http://digitalcommons.iwu.edu/parkplace/vol16/iss1/14> (13.9.2014.)

Laureau, A. i Weininger, E. B. (2003.) Cultural capital in educational research – a critical assessment. Theory and Society, Vol. 32 (567-606)

- Lin, N. (1999.) Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*, 25 (467-487)
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D. i Lewin, J. (2011.) Employers' perception of the employability skills of new graduates. Edge Foundation, London
- Markus, H., Nurius, P. (1986.) Possible selves. *American Psychologist*, 41 (9) 954-969
- Matas, A. (2012.) Aktualna svjetska financijska kriza i njene posljedice na Hrvatsku – diplomski rad. Ekonomski Fakultet, Sveučilište u Splitu. Dostupno na: <http://e-lib.efst.hr/2012/2100444.pdf> (5.5.2014.)
- Matković, T. (2011.) Obrasci tranzicije iz obrazovnog sustava u svijet rada u Hrvatskoj. Doktorski rad, Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet, studijski centar socijalnog rada Dostupno na: https://bib.irb.hr/datoteka/513185.disertacija_matkovic.pdf (13.9.2014).
- Matković, T., (2008.) Politika zapošljavanja i nezaposlenosti, u Puljiz, V., Bežovan, G., Matković, T., Šućur, Z., Zrinščak, S. Socijalna politika Hrvatske, Zagreb: Pravni Fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Ministarstvo rada i mirovinskog sustava (2013.) *Smjernice za provedbu mjera aktivne politike zapošljavanja za 2014. godinu*. Dostupno na: <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/Sjednice/Arhiva/126.%20-%2010.pdf> (31.8.2015.)
- Narodne Novine (2007.) Zakon o volonterstvu. Zagreb: Narodne Novine d.d. 58
- OECD (2014.) Education at a Glance 2014: OECD Indicators, OECD Publishing. Dostupno na : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en> (10.2.2015.)
- Pattison, E., Grodsky, E. i Muller, C. (2013.) Is the Sky Falling? Grade Inflation and the Signaling Power of Grades. *Educational Researcher*, Vol. 42 No. 5 (259-265)
- Portes, A. SOCIAL CAPITAL: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review Sociology*, 24, 1-24
- Puljiz, V., Bežovan, G., Matković, T., Šućur, Z. i Zrinščak, S. (2008) Socijalna politika Hrvatske. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
- Saunders, V., Zuzel, K. (2010.) Evaluating Employability SKILLS: Employer and Student Perceptions. Bioscience Education, School of Pharmacy & Biomolecular Sciences, Liverpool John Moores University
- Siisiäinen, M. (2000.) Two Concepts of Social Capital: Bourdieu vs. Putnam. Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä. Dostupno na: http://c.ymcdn.com/sites/www.istr.org/resource/resmgr/working_papers_dublin/siisiainen.pdf (11.7.2014.)
- Spector, Paul E. (1992.) Summated rating scale construction: An Introduction. Newbury Park – London – New Delhi: Sage Publications.
- STEMNET (s.a.) Top 10 Employability skills. Dostupno na: <http://www.exeter.ac.uk/ambassadors/HESTEM/resources/General/STEMNET%20Employability%20skills%20guide.pdf> (4.1.2015.)
- Tefft, S.K., i Harris, C. (1992.) Employment of Behavioral Scientists by North Carolina Manufacturing Firms: A Survey. *Teaching Sociology*, Vol. 20, No. 1 (51-59)
- Vlada Republike Hrvatske (2014.) Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015.-2017. godine. Dostupno na: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/02/smjernica-apz.pdf> (20.09.2015.)
- Vlada Republike Hrvatske (2010.) Program gospodarskog oporavka. Dostupno na: http://www.hrt.hr/uploads/media/Program_gospodarskog_oporavka.pdf (31.08.2015.)

Wolff, H. G. i Moser, K. (2008.) Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study. Labor and Socio-Economic Research Center, University of Erlangen-Nuremberg. Dostupno na: <http://www.laser.uni-erlangen.de/papers/paper/72.pdf> (20.12.2014.)

Wolff, H. G., Moser, K. i Grau, A. (2008.) Networking: Theoretical Foundations and Construct Validity. Dostupno na: <http://pub.uni-bielefeld.de/luur/download?func=downloadFile&recordOID=1785292&fileOID=2314817> (12.12.2014.)

Yong, A.G. i Pearce, S. (2013.) A Beginner's Guide to Factor Analysis: Focusing on Exploratory Factor Analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, Vol. 9, No. 2 (79-94). Dostupno na: <http://www.tqmp.org/RegularArticles/vol09-2/p079/p079.pdf> (2.9.2015.)

Yorke, M. i Knight, P.T. (2006.) Embedding employability into the curriculum. The Higher Education Academy, York. Dostupno na: http://www.employability.ed.ac.uk/documents/Staff/HEABriefings/ESECT-3-Embedding_employability_into_curriculum.pdf (6.1.2015.)

Zhao, S., Grasmuck, S., Martin, J., (2008.) *Identity construction on Facebook: Digital empowerment in anchored relationships*. *Computers in Human Behavior* (2008.), Vol. 24 (1816–1836)

Dodatak

• Upitnik za diplomirane sociologe:

OP – Opći podaci

OP1. Koliko ste godina navršili?

1. _____

OP2. Kojeg ste spola?

1. Muškog
2. Ženskog

OP3. Koje ste akademske godine upisali preddiplomski studij sociologije?

- | | |
|----------|----------|
| 1. 2002. | 5. 2006. |
| 2. 2003. | 6. 2007. |
| 3. 2004. | 7. 2008. |
| 4. 2005. | |

OP4. Kojeg ste mjeseca i godine završili studij sociologije?

1. Mjesec: _____
2. Godina: _____

OP5. Je li Vam ovo bio jedini završeni fakultet/smjer?

1. Da
2. Ne – prvostupnik sam na drugom fakultetu/smjeru
3. Ne – diplomirao sam na drugom fakultetu/smjeru
4. Ne – doktorirao sam na drugom fakultetu/smjeru

AKO OP5 > 1 OP6. Molimo upišite o kojem je fakultetu i smjeru riječ (npr.: PMF – Geografija)

1. Fakultet: _____
2. Smjer: _____

OP7. Ako ste pohađali dvopredmetan studij sociologije, molimo označite Vašu drugu studijsku grupu (u protivnom odaberite, „jednopredmetan studij“)

- | | |
|---|--|
| 1. Jednopredmetan studij sociologije | 17. Komparativna književnost |
| 2. Anglistika | 18. Kroatistika |
| 3. Antropologija | 19. Lingvistika |
| 4. Arheologija | 20. Nederlandistika |
| 5. Etnologija i kulturna antropologija | 21. Pedagogija |
| 6. Filozofija | 22. Povijest |
| 7. Fonetika | 23. Povijest umjetnosti |
| 8. Germanistika | 24. Psihologija |
| 9. Hungarologija | 25. Romanistika |
| 10. Indologija | 26. Sinologija |
| 11. Informacijske i komunikacijske znanosti | 27. Skandinavistika |
| 12. Istočnoslavenski jezici i književnost | 28. Sociologija |
| 13. Japanologija | 29. Talijanistika |
| 14. Judaistika | 30. Turkologija |
| 15. Južnoslavenski jezici i književnost | 31. Zapadno slavenski jezici i književnost |
| 16. Klasična filologija | |

OP8. Jeste li pohađali znanstveni ili nastavnički diplomski studij sociologije?

1. Znanstveni
2. Nastavnički

OP9. Koji Vam je bio prosjek ocjena? (Izraženo u jednoj decimali)

1. _____

OP10. Koliko stanovnika ima mjesto u kojem ste proveli većinu svojeg života?

1. Do 10.000
2. Od 10.001 do 50.000
3. Od 50.001 do 100.000
4. Više od 100.000

OP11. U kojoj ste županiji proveli većinu svojeg života?

OP12. U kojoj županiji trenutačno živite?

OP13a. Koji je stupanj obrazovanja Vašeg oca?

1. Nezavršena osnovna škola
2. Završena osnovna škola
3. Završena trogodišnja srednja škola
4. Završena četverogodišnja srednja škola
5. Završeni fakultet
6. Specijalizacija, znanstveni magisterij, doktorat znanosti

OP13b. Koji je stupanj obrazovanja Vaše majke?

1. Nezavršena osnovna škola
2. Završena osnovna škola
3. Završena trogodišnja srednja škola
4. Završena četverogodišnja srednja škola
5. Završeni fakultet
6. Specijalizacija, znanstveni magisterij, doktorat znanosti

OP14a. Koje je zanimanje Vašeg oca? Ako je sad u mirovini, koje mu je bilo zanimanje prije umirovljenja?

1. Slobodna profesija (odvjetnici koji imaju kancelariju, zubari i liječnici s privatnom praksom, slobodni umjetnici i glumci itd.)
2. Stručnjaci i intelektualci (profesori, inženjeri, liječnici u državnim ustanovama, itd.)
3. Viši menadžment, viši rukovoditelji, direktori (bilo u vlastitom ili tuđem poduzeću, javnom ili privatnom sektoru)
4. Srednji menadžment (bilo u vlastitom ili tuđem poduzeću, javnom ili privatnom sektoru)
5. Službenici
6. Kvalificirani radnici, uključujući i bolničke sestre
7. Nekvalificirani i niskokvalificirani radnici
8. Poljoprivrednici i ribari
9. Ne znam

OP14b. Koje je zanimanje Vaše majke? Ako je sad u mirovini, koje joj je bilo zanimanje prije umirovljenja?

1. Slobodna profesija (odvjetnici koji imaju kancelariju, zubari i liječnici s privatnom praksom, slobodni umjetnici i glumci itd.)
2. Stručnjaci i intelektualci (profesori, inženjeri, liječnici u državnim ustanovama, itd.)
3. Viši menadžment, viši rukovoditelji, direktori (bilo u vlastitom ili tuđem poduzeću, javnom ili privatnom sektoru)

4. Srednji menadžment (bilo u vlastitom ili tuđem poduzeću, javnom ili privatnom sektoru)
5. Službenici
6. Kvalificirani radnici, uključujući i bolničke sestre
7. Nekvalificirani i niskokvalificirani radnici
8. Poljoprivrednici i ribari
9. Ne znam

OP15. Koliki su mjesečni prihodi Vašeg kućanstva/obitelji?

1. Do 4.000kn
2. 4.001kn-6.000kn
3. 6.001kn-8.000kn
4. 8.001kn-10.000kn
5. 10.001kn-14.000kn
6. Više od 14.000kn

OP16. Koliki su Vaši osobni trenutačni prihodi?

1. Do 2.000kn
2. 2.000kn-4.000kn
3. 4.001kn-5.000kn
4. 5.001kn-6.000kn
5. 6.001kn-8.000kn
6. 8.001kn-10.000kn
7. Više od 10.000kn

PV – Prenosive vještine

Dolje naveden stoji popis prenosivih vještina, odnosno vještina koje mogu biti korisne u raznim i različitim zanimanjima. Molimo Vas da odredite koliko se svaka od navedenih karakteristika odnosi na Vas osobno.

Molimo ocijenite koliko se svaka od navedenih karakteristika odnosi na Vas osobno	UOPĆE SE NE ODNOSI NA MENE	NE ODNOSI SE NA MENE	NITI SE ODNOSI NITI SE NE ODNOSI NA MENE	ODNOSI SE NA MENE	U POTPUNOSTI SE ODNOSI NA MENE
1. Funkcioniranje u timu	1	2	3	4	5
2. Komunikativnost	1	2	3	4	5
3. Pristupačnost	1	2	3	4	5
4. Visoka pismenost	1	2	3	4	5
5. Prilagodljivost novim zadacima i situacijama	1	2	3	4	5
6. Analitičko promišljanje	1	2	3	4	5
7. Sposobnost planiranja i organiziranost	1	2	3	4	5
8. Rješavanje problema	1	2	3	4	5
9. Donošenje odluka	1	2	3	4	5
10. Pretraživanje informacija	1	2	3	4	5
11. Kvantitativna analiza podataka	1	2	3	4	5
12. Pisanje izvještaja o izvršenim aktivnostima	1	2	3	4	5
13. Poduzetnost (preuzimanje inicijative i proaktivnost)	1	2	3	4	5
14. Kvalitetno upravljanje vlastitim vremenom	1	2	3	4	5
15. Želja i sposobnost za učenjem	1	2	3	4	5
16. Sposobnost rada pod pritiskom	1	2	3	4	5
17. Sposobnost rada bez nadzora nadređenih	1	2	3	4	5
18. Istraživanje društvenih događaja i fenomena	1	2	3	4	5
19. Dobro poznavanje statistike	1	2	3	4	5
20. Menadžerske vještine	1	2	3	4	5
21. Kreativnost	1	2	3	4	5
22. Jezgroviti prikaz podataka	1	2	3	4	5
23. Integritet	1	2	3	4	5
24. Razvijena poslovna etika	1	2	3	4	5
25. Razvijene numeričke vještine	1	2	3	4	5
26. Široki spektar znanja	1	2	3	4	5
27. Samopouzdanje	1	2	3	4	5
28. Fleksibilnost	1	2	3	4	5
29. Sposobnost kritičkog razmišljanja	1	2	3	4	5
30. Sposobnost vođenja	1	2	3	4	5
31. Prezentacijske vještine	1	2	3	4	5
32. Govorne vještine	1	2	3	4	5
33. Izvrsno poznavanje engleskog jezika	1	2	3	4	5
34. Poznavanje drugih stranih jezika	1	2	3	4	5
35. Informatička pismenost (NAPREDNO korištenje Excel, Word i PowerPoint alata)	1	2	3	4	5
36. Pisanje projektnih prijedloga (EU i slično)	1	2	3	4	5

Specifične vještine i znanja:

SV – Specifične vještine

Dolje naveden je popis specifičnih vještina, odnosno vještina koje diplomirani sociolozi stječu završetkom studija. Molimo Vas da odredite razinu samostalnosti u kojoj biste bili sposobni kvalitetno izvršiti navedene zadatke.

Molimo ocijenite u kojoj ste mjeri sposobni samostalno izvršavati navedene zadatke	NE BIH MOGAO/LA SAMOSTALNO	UZ VEĆU POMOĆ DRUGIH ILI PONAVLJANJE METODOLOGIJE	UZ MANJU POMOĆ DRUGIH ILI PONAVLJANJE METODOLOGIJE	U POTPUNOSTI SAMOSTALNO
1. Osmišljavanje i konceptualizacija istraživanja	1	2	3	4
2. Operacionalizacija istraživanja	1	2	3	4
3. Izrada protokola intervjua	1	2	3	4
4. Intervjuiranje	1	2	3	4
5. Izrada anketnog upitnika	1	2	3	4
6. Anketiranje	1	2	3	4
7. Izrada matrice za analizu sadržaja	1	2	3	4
8. Analiza sadržaja	1	2	3	4
9. Analiza kvalitativnih podataka	1	2	3	4
10. Analiza sekundarnih podataka	1	2	3	4
11. Konstrukcija i evaluacija mjernih instrumenata	1	2	3	4
12. Provođenje zahtjevnijih statističkih analiza (faktorska analiza, regresijska analiza i slično)	1	2	3	4
13. Vođenje nastave	1	2	3	4

SZ – Specifična znanja

Dolje naveden stoji popis specifičnih znanja, odnosno znanja koja diplomirani sociolozi stječu završetkom studija. Molimo Vas da odredite razinu Vašeg poznavanja, u smislu mogućnosti primjene i teorijskog povezivanja slijedećih socioloških teorija.

Molimo ocijenite koliko ste dobro upoznati sa znanjima i teorijama iz posebnih socioloških područja		UOPĆE NISAM UPOZNAT	SLABO SAM UPOZNAT	NITI SAM UPOZNAT NITI NISAM UPOZNAT	UPOZNAT SAM	IZVRSNO SAM UPOZNAT
1.	Sociologija rada i organizacije	1	2	3	4	5
2.	Sociologija obitelj	1	2	3	4	5
3.	Sociologija politike	1	2	3	4	5
4.	Sociologija odgoja i obrazovanja	1	2	3	4	5
5.	Socijalna ekologija i održivi razvoj	1	2	3	4	5
6.	Informacijsko društvo	1	2	3	4	5
7.	Sociologija migracija	1	2	3	4	5
8.	Sociologija religije	1	2	3	4	5
9.	Sociologija vojske i rata	1	2	3	4	5
10.	Sociologija prostora (urbana i/ili ruralna)	1	2	3	4	5
11.	Sociologija identiteta i životnih stilova	1	2	3	4	5
12.	Sociologija kulture	1	2	3	4	5
13.	Sociologija medija	1	2	3	4	5
14.	Ekonomska sociologija	1	2	3	4	5

AK - Akademski kredencijali

Dolje naveden je popis postignuća koja su studenti sociologije mogli ostvariti za vrijeme studija. Ako ste nedavno ažurirali životopis, molimo Vas da označite karakteristike koje ste u njega upisali. U slučaju da nemate životopis, molimo Vas da označite karakteristike koje biste u njega upisali.

Označite sa „X“ svaku karakteristiku koja se odnosi na Vas		X
1.	Posjedovanje pedagoških kompetencija	
2.	Uloga demonstratora na metodološkim kolegijima	
3.	Uloga demonstratora na teorijskim kolegijima	
4.	Sudjelovanje u radionicama koje su rezultirale certifikatom	
5.	Osvojena nagrada za izvrsnost u studiju	
6.	Osvojena rektorova nagrada	
7.	Osvojena nagrada za najbolji studentski rad (Dinko Tomašić)	
8.	Osvojena nagrada za zapažene znanstvene, umjetničke stručne ili sportske rezultate (Franjo Marković)	
9.	Dobitnik/ca studentske stipendije	
10.	Publiciranje u znanstvenim/stručnim časopisima	
11.	Izlaganje na znanstvenim skupovima i konferencijama	
12.	Suradnja na istraživanjima izvan kolegija tijekom studija	
13.	Provedba istraživanja u sklopu kolegija	
14.	Položeni svi metodološki kolegiji	
15.	Studij u inozemstvu u sklopu programa studentske mobilnosti	
16.	Nastavak obrazovanja (specijalistički ili doktorski studij)	
17.	Uloga predstavnika studenata na odsjeku	
18.	Aktivno sudjelovanje u studentskim i stručnim udrugama	
19.	Preporuka profesora s fakulteta prilikom prijave za posao	
20.	Volontiranje ili odrađena praksa u poduzećima, udrugama ili institucijama relevantnim struci	
21.	Honorarna ili druga vrsta zaposlenja u poduzećima, udrugama ili institucijama relevantnim struci	

RITP - podaci o Radnom Iskustvu i Traženju Posla

UPUTE ISPITANIKU: Za potrebe ovog istraživanja, zaposlenjem smatramo bilo kakvu vrstu plaćenog rada, neovisno o vrsti ugovora (Ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, ugovor o stručnom osposobljavanju bez osnivanja radnog odnosa, ugovor o djelu ili autorski ugovor, tudi studentski ugovor ili rad bez ugovora – „na crno“). Zaposlenjem ne smatramo volontiranje, neovisno o tome je li plaćeno.

TP1. Koliko ste dugo tražili prvi posao nakon diplome?

1. Već sam bio/la zaposlen/a
2. Manje od mjesec dana
3. 1-3 mjeseca
4. 4-6 mjeseci
5. 6-9 mjeseci
6. 9-12 mjeseci
7. Više 12 mjeseci

TP2. Koliko ste sveukupno mjeseci bili nezaposleni od završetka studija do sad?

1. Manje od mjesec dana
2. 1-3 mjeseca
3. 4-6 mjeseci
4. 6-9 mjeseci
5. 9-12 mjeseci
6. Više 12 mjeseci

TP3. Koliko ste mjesta zaposlenja promijenili od završetka studija do sad?

1. Niti jedno
2. 1-2
3. 3-4
4. 5 ili više

TP4. Jeste li koristili mjere stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa?

1. Ne, mjere tada nisu bile aktivne ili nisam znao-la za njih
2. Ne, nije mi bilo potrebno
3. Ne, nigdje me nisu primili
4. Da, trenutačno sam tako zaposlen/a
5. Da, nisu me zaposlili po završetku
6. Da, zaposlili su me po završetku

TP5. Jeste li bili zaposleni za vrijeme trajanja diplomskog studija? (Ovdje u zaposlenje uključujemo honorarni rad i rad preko studentskog ugovora.)

1. Da
2. Ne

AKO TP5=1 TP5_1. Koliko su Vam bili korisni dolje navedeni izvori informacija u potrazi tog zaposlenja?

Molimo ocijenite koliko su Vam bili korisni dolje navedeni izvori	UOPĆE MI NIJE BILO OD KORISTI	NIJE MI BILO OD KORISTI	BILO MI JE OD KORISTI	BILO MI JE IZRAZITO KORISNO	NISAM KORISTIO/LA TAJ IZVOR
1. Roditelji i uža obitelj	1	2	3	4	5
2. Šira obitelj	1	2	3	4	5
3. Poznanici izvan fakulteta	1	2	3	4	5
4. Poznanici s fakulteta	1	2	3	4	5
5. Bliski prijatelji izvan fakulteta	1	2	3	4	5
6. Bliski prijatelji s fakulteta	1	2	3	4	5
7. Profesori	1	2	3	4	5
8. Bivši poslodavci	1	2	3	4	5
9. Kolege s bivšeg posla	1	2	3	4	5
10. Hrvatski Zavod za Zapošljavanje	1	2	3	4	5
11. Slanje otvorenih molbi poslodavcima	1	2	3	4	5
12. Web stranice (mojposao.hr, posao.hr, burzarada.hzz.hr i slično)	1	2	3	4	5

AKO TP5=1 TP5_2. Jeste li još uvijek tamo zaposleni?

1. Da
2. Ne

AKO TP5_2 = 2 TP5_3. U kojem ste sektoru bili zaposleni?

1. Javnom
2. Privatnom
3. Nevladinom – neprofitnom

AKO TP5=1 TP5_4. U kojem polju djelovanja?

1. Znanstveno istraživački instituti
2. Istraživanje tržišta i javnog mnijenja
3. Visoko obrazovanje
4. Srednjoškolsko obrazovanje
5. Državna / lokalna samouprava
6. Marketing / PR
7. Novinarstvo
8. Socijalna skrb
9. Dizajn
10. Nevladine organizacije
11. Ostalo (molimo upišite): _____

UPUTE ISPITANIKU: Za potrebe ovog istraživanja, zaposlenjem smatramo bilo kakvu vrstu plaćenog rada, neovisno o vrsti ugovora (Ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, ugovor o stručnom osposobljavanju bez osnivanja radnog odnosa, ugovor o djelu ili autorski ugovor, tudi studentski ugovor ili rad bez ugovora – „na crno“). Zaposlenjem ne smatramo volontiranje, neovisno o tome je li plaćeno.

AKO TP5 =2 or TP5_2 = 1 or TP5_4 = bilo što TP6. Jeste li ikad bili zaposleni od završetka studija?

1. Da
2. Ne

AKO TP6 = 2 TP6_1Koje ste izvore informacija koristili u potrazi za zaposlenjem? (ISPITANICI ZAVRŠAVAJU ANKETU NAKON OVOG PITANJA)

Molimo označite sve izvore koje ste koristili u potrazi za zaposlenjem	X
1. Roditelji i uža obitelj	
2. Šira obitelj	
3. Poznanici izvan fakulteta	
4. Poznanici s fakulteta	
5. Bliski prijatelji izvan fakulteta	
6. Bliski prijatelji s fakulteta	
7. Profesori	
8. Bivši poslodavci	
9. Kolege s bivšeg posla	
10. Hrvatski Zavod za Zapošljavanje	
11. Slanje otvorenih molbi poslodavcima	
12. Web stranice (mojposao.hr, posao.hr, burzarada.hzz.hr i slično)	

AKO TP6 = 1 TP7. Koliko su Vam bili korisni dolje navedeni izvori informacija u potrazi PRVOG zaposlenja?

Molimo ocijenite koliko su Vam bili korisni dolje navedeni izvori	UOPĆE MI NIJE BILO OD KORISTI	NIJE MI BILO OD KORISTI	BILO MI JE OD KORISTI	BILO MI JE IZRAŽITO KORISNO	NISAM KORISTIO/LA TAJ IZVOR
1. Roditelji i uža obitelj	1	2	3	4	5
2. Šira obitelj	1	2	3	4	5
3. Poznanici izvan fakulteta	1	2	3	4	5
4. Poznanici s fakulteta	1	2	3	4	5
5. Bliski prijatelji izvan fakulteta	1	2	3	4	5
6. Bliski prijatelji s fakulteta	1	2	3	4	5
7. Profesori	1	2	3	4	5
8. Bivši poslodavci	1	2	3	4	5
9. Kolege s bivšeg posla	1	2	3	4	5
10. Hrvatski Zavod za Zapošljavanje	1	2	3	4	5
11. Slanje otvorenih molbi poslodavcima	1	2	3	4	5
12. Web stranice (mojposao.hr, posao.hr, burzarada.hzz.hr i slično)	1	2	3	4	5

TP8. Jeste li još uvijek tamo zaposleni?

1. Da
2. Ne

AKO TP8 = 2 TP8_1. U kojem ste sektoru bili zaposleni?

1. Javnom
2. Privatnom
3. Nevladinom – neprofitnom

TP8_2. U kojem polju djelovanja?

1. Znanstveno istraživački instituti
2. Istraživanje tržišta i javnog mnijenja
3. Visoko obrazovanje
4. Srednjoškolsko obrazovanje
5. Državna / lokalna samouprava
6. Marketing / PR
7. Novinarstvo
8. Socijalna skrb
9. Dizajn
10. Nevladine organizacije
11. Ostalo (molimo upišite): _____

TP8_3. Pod kakvom ste vrstom ugovora bili zaposleni?

1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
2. Ugovor o radu na određeno vrijeme
3. Ugovor o stručnom osposobljavanju bez osnivanja radnog odnosa
4. Ugovor o djelu ili autorski ugovor
5. Tuđi studentski ugovor
6. Rad bez ugovora
7. Nešto drugo (molimo upišite)

TP8_4. Koja su Vam bila glavna zaduženja i odgovornosti? (Molimo upišite najviše pet)

TP8_5. Koliko su Vam znanja i vještine stečene na fakultetu bile korisne u izvršavanju posla?

1. Beskorisna su mi
2. Nisu mi korisna
3. Niti su mi korisna niti su mi beskorisna
4. Korisna su mi
5. Izrazito su mi korisna

TP8_6. Možete li izdvojiti (maksimalno) tri najkorisnijih znanja i/ili vještina

Molimo označite maksimalno tri znanja ili vještina koje su Vam bile najkorisnije u izvršavanju prvog posla	X
1. Osmišljavanje i konceptualizacija istraživanja	
2. Operacionalizacija istraživanja	
3. Izrada protokola intervjua	
4. Intervjuiranje	
5. Izrada anketnog upitnika	
6. Anketiranje	
7. Izrada matrice za analizu sadržaja	
8. Analiza sadržaja	
9. Analiza kvalitativnih podataka	
10. Analiza sekundarnih podataka	
11. Konstrukcija i evaluacija mjernih instrumenata	
12. Provođenje zahtjevnijih statističkih analiza (faktorska analiza, regresijska analiza i slično)	
13. Vođenje nastave	
14. Sociologija rada i organizacije	
15. Sociologija obitelji	
16. Sociologija politike	
17. Sociologija odgoja i obrazovanja	
18. Socijalna ekologija i održivi razvoj	
19. Informacijsko društvo	
20. Sociologija migracija	
21. Sociologija religije	
22. Sociologija vojske i rata	
23. Sociologija prostora (urbana i ruralna)	
24. Sociologija identiteta i životnih stilova	

25.	Sociologija kulture	
26.	Sociologija medija	
27.	Ekonomska sociologija	

TP8_7. Možete li izdvojiti (maksimalno) tri znanja ili vještina koje Vam nedostaju za uspješno izvršavanje posla?

TP8_8. Jeste li trenutačno zaposleni?

UPUTE ISPITANIKU: Za potrebe ovog istraživanja, zaposlenjem smatramo bilo kakvu vrstu plaćenog rada, neovisno o vrsti ugovora (Ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, ugovor o stručnom osposobljavanju bez osnivanja radnog odnosa, ugovor o djelu ili autorski ugovor, tuđi studentski ugovor ili rad bez ugovora – „na crno“). Zaposlenjem ne smatramo volontiranje, neovisno o tome je li plaćeno.

1. Da
2. Ne (**ISPITANICI ZAVRŠAVAJU ANKETU NAKON OVOG PITANJA**)

AKO TP8_8 = 1 TP8_8a. Koliko su Vam bili korisni dolje navedeni izvori informacija u potrazi za SADAŠNJIM zaposlenjem?

Molimo ocijenite koliko su Vam bili korisni dolje navedeni izvori	UOPĆE MI NIJE BILO OD KORISTI	NIJE MI BILO OD KORISTI	BILO MI JE OD KORISTI	BILO MI JE IZRAZITO KORISNO	NISAM KORISTIO/LA TAJ IZVOR
1. Roditelji i uža obitelj	1	2	3	4	5
2. Šira obitelj	1	2	3	4	5
3. Poznanici izvan fakulteta	1	2	3	4	5
4. Poznanici s fakulteta	1	2	3	4	5
5. Bliski prijatelji izvan fakulteta	1	2	3	4	5
6. Bliski prijatelji s fakulteta	1	2	3	4	5
7. Profesori	1	2	3	4	5
8. Bivši poslodavci	1	2	3	4	5
9. Kolege s bivšeg posla	1	2	3	4	5
10. Hrvatski Zavod za Zapošljavanje	1	2	3	4	5
11. Slanje otvorenih molbi poslodavcima	1	2	3	4	5
12. Web stranice (mojposao.hr, posao.hr, burzarada.hzz.hr i slično)	1	2	3	4	5

AKO TP8_8 = 1 OR TP8 = 1 TP9. U kojem ste sektoru trenutačno zaposleni?

1. Javnom
2. Privatnom
3. Nevladinom – neprofitnom

TP10. U kojem polju djelovanja?

1. Znanstveno istraživački instituti
2. Istraživanje tržišta i javnog mnijenja
3. Visoko obrazovanje
4. Srednjoškolsko obrazovanje

5. Državna / lokalna samouprava
6. Marketing / PR
7. Novinarstvo
8. Socijalna skrb
9. Dizajn
10. Nevladine organizacije
11. Ostalo (molimo upišite): _____

TP11. Pod kakvom ste vrstom ugovora zaposleni?

1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
2. Ugovor o radu na određeno vrijeme
3. Ugovor o stručnom osposobljavanju bez osnivanja radnog odnosa
4. Ugovor o djelu ili autorski ugovor
5. Tudi studentski ugovor
6. Rad bez ugovora
7. Nešto drugo (molimo upišite)

TP12. Koja su Vam glavna zaduženja i odgovornosti? (Molimo upišite maksimalno 5)

TP13. Koliko su Vam znanja i vještine stečene na fakultetu korisne u izvršavanju posla?

1. Beskorisna su mi
2. Nisu mi korisna
3. Niti su mi korisna niti su mi beskorisna
4. Korisna su mi
5. Izrazito su mi korisna

TP14. Možete li izdvojiti (maksimalno) tri najkorisnijih znanja i/ili vještina?

Molimo označite maksimalno tri znanja ili vještina koje su Vam najkorisnije u izvršavanju trenutnog posla	X
1. Osmišljavanje i konceptualizacija istraživanja	
2. Operacionalizacija istraživanja	
3. Izrada protokola intervjua	
4. Intervjuiranje	
5. Izrada anketnog upitnika	
6. Anketiranje	
7. Izrada matrice za analizu sadržaja	
8. Analiza sadržaja	
9. Analiza kvalitativnih podataka	
10. Analiza sekundarnih podataka	
11. Konstrukcija i evaluacija mjernih instrumenata	
12. Provođenje zahtjevnijih statističkih analiza (faktorska analiza, regresijska analiza i slično)	
13. Vođenje nastave	
14. Sociologija rada i organizacije	
15. Sociologija obitelji	
16. Sociologija politike	
17. Sociologija odgoja i obrazovanja	
18. Socijalna ekologija i održivi razvoj	
19. Informacijsko društvo	
20. Sociologija migracija	
21. Sociologija religije	
22. Sociologija vojske i rata	
23. Sociologija prostora (urbana i ruralna)	
24. Sociologija identiteta i životnih stilova	
25. Sociologija kulture	
26. Sociologija medija	
27. Ekonomska sociologija	

TP15. Možete li izdvojiti (maksimalno) tri znanja ili vještina koje Vam nedostaju za uspješno izvršavanje posla?

AKO TP5_2 = 1 TP16. Jeste li promovirani ili dobili povišicu od završetka studija do sad?

1. Da
2. Ne

- **Upitnik za poslodavce**

OP – OPĆI PODACI

OP1. Jeste li u posljednjih 5 godina zapošljavali ili sudjelovali u zapošljavanju diplomiranih sociologa? (U slučaju da organizacija postoji kraće od 4 godine pitanje se odnosi na period od osnivanja)

1. Da
2. Ne

OP2. Koja je Vaša pozicija unutar organizacije?

OP3. U kojem sektoru posluje Vaša organizacija?

1. Javnom
2. Privatnom
3. Nevladinom (neprofitnom)

OP4. Unutar kojeg polja djelovanja posluje Vaša organizacija?

2. Znanstveno istraživački instituti
3. Istraživanje tržišta i javnog mnijenja
4. Visoko obrazovanje
5. Srednjoškolsko obrazovanje
6. Državna / lokalna samouprava
7. Marketing / PR
8. Novinarstvo
9. Socijalna skrb
10. Dizajn
11. Nevladine organizacije
12. Ostalo (molimo upišite): _____

MZ – METODE ZAPOSŁJAVANJA

MZ1. Pri zaposłjavanju kadrova, koliko često zaposłjavate na dolje navedene načine?

	GOTOVO NIKAD	RIJETKO	ČESTO	GOTOVO UVIJEK
Javni natječaj				
Agencije za zaposłjavanje				
Preporuka kolega ili zaposlenika				
Preporuka profesora s obližnjih sveučilišta				
Zaposłjavanje volontera ili osoba na praksi				
Interni natječaji (zaposłjavanje za stalno zaposlenika koji su radili preko studentskog ugovora)				
Zaposłjavanje osoba koje su slale otvorene molbe				
Zaposłjavanje putem poticaja za zaposłjavanje mladih („Mrsićeve mjere“)				

MZ2. Molim označite sa „X“ sve selekcijske metode koje primjenjujete pri zaposłjavanju novih zaposlenika

	X
Selekcijski intervju	
Pregled životopisa	
Pristupni i biografski upitnici	
Objektivna provjera stručnog znanja	
Test kognitivnih sposobnosti	
Test ličnosti	

MZ3. Možete li navesti nekoliko osobina ili sposobnosti (maksimalno 5) na koje obraćate posebnu pozornost pri zaposłjavanju nedavno diplomiranih studenata?

PV – Prenosive vještine

Dolje naveden je popis prenosivih vještina, odnosno vještina koje mogu biti korisne u raznim i različitim zanimanjima. Molimo Vas da odredite važnost koju pripisujete svakoj pojedinoj vještini pri odluci o zapošljavanju novih kadrova.

Molimo ocijenite koliko Vam je važno da potencijalni zaposlenik posjeduje dolje navedene karakteristike		U POTPUNOSTI JE NEVAŽNO	NEVAŽNO	NITI JE VAŽNO NITI JE NEVAŽNO	VAŽNO	OD KLJUČNE JE VAŽNOSTI
1.	Funkcioniranje u timu	1	2	3	4	5
2.	Komunikativnost	1	2	3	4	5
3.	Pristupačnost	1	2	3	4	5
4.	Visoka pismenost	1	2	3	4	5
5.	Prilagodljivost novim zadacima i situacijama	1	2	3	4	5
6.	Analitičko promišljanje	1	2	3	4	5
7.	Sposobnost planiranja i organiziranost	1	2	3	4	5
8.	Rješavanje problema	1	2	3	4	5
9.	Donošenje odluka	1	2	3	4	5
10.	Pretraživanje informacija	1	2	3	4	5
11.	Kvantitativna analiza podataka	1	2	3	4	5
12.	Pisanje izvještaja o izvršenim aktivnostima	1	2	3	4	5
13.	Poduzetnost (preuzimanje inicijative i proaktivnost)	1	2	3	4	5
14.	Kvalitetno upravljanje vlastitim vremenom	1	2	3	4	5
15.	Želja i sposobnost za učenjem	1	2	3	4	5
16.	Sposobnost rada pod pritiskom	1	2	3	4	5
17.	Sposobnost rada bez nadzora nadređenih	1	2	3	4	5
18.	Istraživanje društvenih događaja i fenomena	1	2	3	4	5
19.	Dobro poznavanje statistike	1	2	3	4	5
20.	Menadžerske vještine	1	2	3	4	5
21.	Kreativnost	1	2	3	4	5
22.	Jezgroviti prikaz podataka	1	2	3	4	5
23.	Integritet	1	2	3	4	5
24.	Razvijena poslovna etika	1	2	3	4	5
25.	Razvijene numeričke vještine	1	2	3	4	5
26.	Široki spektar znanja	1	2	3	4	5
27.	Samopouzdanje	1	2	3	4	5
28.	Fleksibilnost	1	2	3	4	5
29.	Sposobnost kritičkog razmišljanja	1	2	3	4	5
30.	Sposobnost vođenja	1	2	3	4	5
31.	Prezentacijske vještine	1	2	3	4	5
32.	Govorne vještine	1	2	3	4	5
33.	Izvršno poznavanje engleskog jezika	1	2	3	4	5
34.	Poznavanje drugih stranih jezika	1	2	3	4	5
35.	Informatička pismenost (NAPREDNO korištenje Excel, Word i PowerPoint alata)	1	2	3	4	5
36.	Pisanje projektnih prijedloga (EU i slično)	1	2	3	4	5

SV – Specifične vještine

Dolje naveden je popis specifičnih vještina, odnosno vještina koje diplomirani sociolozi stječu završetkom studija. Molimo Vas da odredite važnost koju pripisujete svakoj pojedinoj vještini pri odluci o zapošljavanju novih kadrova.

Molimo ocijenite koliko Vam je važno da potencijalni zaposlenik posjeduje dolje navedene vještine	U POTPUNOSTI JE NEVAŽNO	NEVAŽNO	NITI JE VAŽNO NITI JE NEVAŽNO	VAŽNO	OD KLJUČNE JE VAŽNOSTI
1. Osmišljavanje i konceptualizacija istraživanja	1	2	3	4	5
2. Operacionalizacija istraživanja	1	2	3	4	5
3. Izrada protokola intervjua	1	2	3	4	5
4. Intervjuiranje	1	2	3	4	5
5. Izrada anketnog upitnika	1	2	3	4	5
6. Anketiranje	1	2	3	4	5
7. Izrada matrice za analizu sadržaja	1	2	3	4	5
8. Analiza sadržaja	1	2	3	4	5
9. Analiza kvalitativnih podataka	1	2	3	4	5
10. Analiza sekundarnih podataka	1	2	3	4	5
11. Konstrukcija i evaluacija mjernih instrumenata	1	2	3	4	5
12. Provođenje zahtjevnijih statističkih analiza (faktorska analiza, regresijska analiza i slično)	1	2	3	4	5
13. Vođenje nastave	1	2	3	4	5

SZ – Specifična znanja

Dolje naveden je popis specifičnih znanja koje diplomirani sociolozi stječu završetkom studija. Molimo Vas da odredite važnost koju pripisujete svakoj vrsti znanja pri odluci o zapošljavanju novih kadrova.

Molimo ocijenite koliko Vam je važno da potencijalni zaposlenik posjeduje dolje navedena znanja	U POTPUNOSTI JE NEVAŽNO	NEVAŽNO	NITI JE VAŽNO NITI JE NEVAŽNO	VAŽNO	OD KLJUČNE JE VAŽNOSTI
1. Sociologija rada i organizacije	1	2	3	4	5
2. Sociologija obitelj	1	2	3	4	5
3. Sociologija politike	1	2	3	4	5
4. Sociologija odgoja i obrazovanja	1	2	3	4	5
5. Socijalna ekologija i održivi razvoj	1	2	3	4	5
6. Informacijsko društvo	1	2	3	4	5
7. Sociologija migracija	1	2	3	4	5
8. Sociologija religije	1	2	3	4	5
9. Sociologija vojske i rata	1	2	3	4	5
10. Sociologija prostora (urbana i/ili ruralna)	1	2	3	4	5
11. Sociologija identiteta i životnih stilova	1	2	3	4	5
12. Sociologija kulture	1	2	3	4	5
13. Sociologija medija	1	2	3	4	5
14. Ekonomska sociologija	1	2	3	4	5

AK – Akademski kredencijali

Dolje naveden je popis mogućih postignuća diplomiranih studenata sociologije. Molimo Vas da odredite važnost koju pripisujete svakom pojedinom postignuću pri odluci o zapošljavanju novih kadrova.

Molimo ocijenite koliko bi veliku prednost pri odluci o zapošljavanju imao kandidat koji je ostvario dolje navedena postignuća	UOPĆE NE BI BILA PREDNOST	NE BI BILA PREDNOST	NITI BI BILA PREDNOST NITI NE BI BILA	VELIKA PREDNOST	IZRAZITO VELIKA PREDNOST
1. Završeni dodatni studij nekog drugog fakulteta	1	2	3	4	5
2. Završeni znanstveni smjer diplomskog studija	1	2	3	4	5
3. Završeni nastavnički smjer diplomskog studija	1	2	3	4	5
4. Odličan prosjek ocjena	1	2	3	4	5
5. Posjedovanje pedagoških kompetencija	1	2	3	4	5
6. Uloga demonstratora na metodološkim kolegijima	1	2	3	4	5
7. Uloga demonstratora na teorijskim kolegijima	1	2	3	4	5
8. Sudjelovanje u radionicama koje su rezultirale certifikatom	1	2	3	4	5
9. Osvojena nagrada za izvrsnost u studiju	1	2	3	4	5
10. Osvojena rektorova nagrada	1	2	3	4	5
11. Osvojena nagrada za najbolji studentski rad (Dinko Tomašić)	1	2	3	4	5
12. Osvojena nagrada za zapažene znanstvene, umjetničke stručne ili sportske rezultate (Franjo Marković)	1	2	3	4	5
13. Dobitnik/ca studentske stipendije	1	2	3	4	5
14. Publiciranje u znanstvenim/stručnim časopisima	1	2	3	4	5
15. Izlaganje na znanstvenim skupovima i konferencijama	1	2	3	4	5
16. Suradnja na istraživanjima izvan kolegija tijekom studija	1	2	3	4	5
17. Provedba istraživanja u sklopu kolegija	1	2	3	4	5
18. Položeni svi metodološki kolegiji	1	2	3	4	5
19. Studij u inozemstvu u sklopu programa studentske mobilnosti	1	2	3	4	5
20. Nastavak obrazovanja (specijalistički ili doktorski studij)	1	2	3	4	5
21. Uloga predstavnika studenata na odsjeku	1	2	3	4	5
22. Aktivno sudjelovanje u studentskim i stručnim udrugama	1	2	3	4	5
23. Preporuka profesora s fakulteta prilikom prijave za posao	1	2	3	4	5
24. Volontiranje ili odrađena praksa u poduzećima, udrugama ili institucijama relevantnim struci	1	2	3	4	5
25. Honorarno ili druga vrsta zaposlenja u poduzećima, udrugama ili institucijama relevantnim struci	1	2	3	4	5

MZ8. Molimo ocijenite koliko se slažete s dolje navedenim tvrdnjama

Molimo ocijenite koliko se slažete s dolje navedenim tvrdnjama.		UOPĆE SE NE SLAŽEM	NE SLAŽEM SE	NITI SE SLAŽEM NITI SE NE SLAŽEM	SLAŽEM SE	U POTPUNOSTI SE SLAŽEM
1.	Radije ću zaposliti sociologe na završnim godinama studija nego one koji su već diplomirali.	1	2	3	4	5
2.	Diplomirani sociolozi imaju bitno razrađenija znanja i vještine od onih koji još nisu diplomirali	1	2	3	4	5
3.	Relevantno radno iskustvo mi je puno važnije od diplome	1	2	3	4	5